

**Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott  
Barmherzige Brüder**

# **ERSTE SCHRITTE AUF DEM WEG DER HOSPITALITÄT**

**“HANDBUCH”  
FÜR DIE CHARTA DER HOSPITALITÄT**



**Rom 2012**

# “HANDBUCH” FÜR DIE CHARTA DER HOSPITALITÄT

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	
<b>VORWORT</b> .....	
<b>1. DER HOSPITALORDEN DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT</b> .....	
<b>1.1. Der Ordensgründer: Johannes von Gott</b> .....	
1.1.1. Lebensgeschichte.....	
1.1.2. Charisma.....	
<b>1.2. Der Orden: Charisma und Auftrag</b> .....	
<b>1.2.1. Ordenscharisma</b> .....	
1.2.1.1. Baustelle Ordenscharisma.....	
1.2.1.2. Orientierung.....	
1.2.1.3. Auftanken und Vertiefen.....	
1.2.1.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>1.2.2. Ordensauftrag</b> .....	
1.2.2.1. Baustelle Ordensauftrag.....	
1.2.2.2. Orientierung.....	
1.2.2.3. Auftanken und Vertiefen.....	
1.2.2.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>1.3. Die Hospitalfamilie</b> .....	
1.3.1. Baustelle Hospitalfamilie .....	
1.3.2. Orientierung.....	
1.3.3. Auftanken und Vertiefen.....	
1.3.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>2. DIE ORDENSWERTE</b> .....	
<b>2.1. Ordenswerte</b> .....	
2.1.1. Baustelle Ordenswerte .....	
2.1.2. Orientierung.....	
2.1.3. Auftanken und Vertiefen.....	
2.1.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>3. ANWENDUNG IM ALLTAG</b> .....	
<b>3.1. Ganzheitlichkeit</b> .....	
3.1.1. Baustelle Ganzheitlichkeit.....	
3.1.2. Orientierung.....	
3.1.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.1.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>3.2. Pastoral</b> .....	

3.2.1. Baustelle Pastoral.....	
3.2.2. Orientierung.....	
3.2.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.2.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>3.3. Ethik.....</b>	
3.3.1. Baustelle Ethik .....	
3.3.2. Orientierung.....	
3.3.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.3.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>3.4. Charismatisches Management.....</b>	
3.4.1. Baustelle Charismatisches Management.....	
3.4.2. Orientierung.....	
3.4.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.4.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>3.5. Bildung und Forschung.....</b>	
3.5.1. <b>Bildung.....</b>	
3.5.1.1. Baustelle Bildung.....	
3.5.1.2. Orientierung.....	
3.5.1.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.5.1.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
3.5.2. <b>Forschung.....</b>	
3.5.2.1. Baustelle Forschung.....	
3.5.2.2. Orientierung.....	
3.5.2.3. Auftanken und Vertiefen.....	
3.5.2.4. Erste Hilfe in der Provinz.....	
<b>ANHANG.....</b>	
<b>GLOSSAR.....</b>	

## **EINLEITUNG**

Die Charta der Hospitalität ist für die ganze Familie des hl. Johannes von Gott ein Dokument von grundlegender Bedeutung, denn sie beschreibt die wichtigsten Elemente unserer Identität: unsere Wurzeln und unseren Ursprung, die unser Charisma und unseren Sendungsauftrag definierende Hospitalität, unsere Kultur und unser spirituelles Vermächtnis, unser Ethos und unsere Philosophie, sowie die Prinzipien und Werte, die der Ausübung der Pflege, des Managements, der Verwaltung und der Forschung zu Grunde liegen.

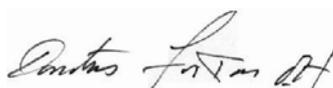
Seit ihrer Veröffentlichung gilt sie als Bezugspunkt, sei es innerhalb wie auch außerhalb des Ordens. Sie spricht viele Themen an, befasst sich mit einer breiten Palette von Aspekten, die im Rahmen unseres Sendungsauftrages und unseres Apostolats von Bedeutung sind. Sie bietet wichtige Ideen und Impulse zur Entwicklung und Förderung von Gemeinschaftsbanden innerhalb der Familie des hl. Johannes von Gott und sie beschreibt und definiert die grundlegenden Elemente dessen, was wir „Charismatisches Management“ nennen. Aus diesem Grund ist sie auch zu einer grundlegenden Hilfe im Rahmen der Ausbildung der Brüder und Mitarbeiter geworden.

Sie ist ein lebendiges und dynamisches Dokument, das hervorhebt, was uns kennzeichnet. Daher muss sie auch überarbeitet und aktualisiert werden, damit sie immer als aktuelle und zeitgemäße Darstellung unserer Institution gelten kann, dabei jedoch das Fundament, auf dem sie aufbaut, wahren.

Um ein Dokument solcher Art in seiner ganzen Tragweite zu verstehen, ist es unumgänglich, ein angemessenes Grundwissen über den Orden zu besitzen und seine Sprache zu kennen. Deshalb haben wir es als notwendig erachtet, diese „Anleitung“ auszuarbeiten, deren vorrangiger Zweck darin besteht, allen Mitgliedern der Familie des hl. Johannes von Gott die Auseinandersetzung mit Sprache, Kultur, Ethos und Philosophie des Ordens zu erleichtern. Dieses Dokument kann als vorgeordnete Ebene oder als Einführung zu einem eingehenderen Studium der Charta der Hospitalität betrachtet werden.

Es handelt sich nicht um eine Zusammenfassung der Charta, sondern um ein kompakteres Dokument, das in einer leichter zugänglichen Sprache formuliert ist und einen vornehmlich bildungsorientierten Ansatz hat, wobei die grundlegenden, in der Charta der Hospitalität angesprochenen Themen, hervorgehoben werden. Dieses neue Dokument gilt allen Mitarbeitern des Ordens, insbesondere denjenigen, die mit der Charta der Hospitalität nicht besonders vertraut sind, den neuen Mitarbeitern unserer Einrichtungen und Dienste, sowie denjenigen, die in anderen Formen mit uns zusammenarbeiten, z.B. weil sie anderen Unternehmen bzw. Fremdfirmen angehören oder weil sie als Auszubildende bei uns praktische Erfahrung sammeln; und im Allgemeinen gilt es auch all jenen, die uns kennen lernen möchten. Es handelt sich um ein neues Instrument, das wir den Provinzen, Einrichtungen und Diensten des Ordens zur Verfügung stellen, um ein umfassenderes und besseres Verständnis dessen zu fördern, wofür wir stehen, und um die Bildung der gesamten Familie des hl. Johannes von Gott zu fördern und zu verbessern. Dieses Dokument sollte weite Verbreitung finden und von Personen begleitet werden, die auf eventuell entstehende Fragen angemessene Antworten zu geben imstande sind.

Der Kommission, die dieses Dokument unter Koordination von Frater Gian Carlo Lopic ausgearbeitet hat, möchte ich ganz herzlich für ihre Arbeit danken. Für die gesamte Familie des hl. Johannes von Gott wird es zweifelsohne eine große Hilfe sein, um viele Menschen mit unserer Charta der Hospitalität vertraut zu machen und, vor allem, um eine bessere Kenntnis unseres Ordens zu fördern und das Wohlwollen für ihn in der Öffentlichkeit zu stärken.



Frater Donatus Forkan  
Generalprior

# **1. DER HOSPITALORDEN DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT**

## **1.1. Der Ordensgründer Johannes von Gott**

### **1.1.1. Lebensgeschichte**

Johannes von Gott wurde 1495 in Montemor-o-Novo in Portugal geboren. Nachdem es ihn bereits als Kind nach Spanien verschlagen hatte, begann er ein abenteuerliches Leben, das ihn bald als Soldat, bald als Buchhändler sieht. 1539 wird er ins Königliche Krankenhaus von Granada eingeliefert, weil er nach einer Predigt des heiligen Johannes von Avila ein derart "starkes" Bekehrungserlebnis hat, dass er als geistig gestört betrachtet wird. An diesem Ort erlebt Johannes von Gott an der eigenen Haut die dramatische Realität der Kranken, die entweder sich selbst überlassen bleiben oder weggesperrt werden, und beschließt, fortan sein Leben dem Dienst an den Kranken zu widmen.<sup>1</sup> Noch im selben Jahr gründet er ein eigenes Krankenhaus in Granada. Er stirbt am 8. März 1550 in Granada.

1630 wird er von Papst Urban VIII. seliggesprochen und 1690 von Papst Alexander VIII. heiliggesprochen. 1886 wird er von Leo XIII. zum Schutzpatron der Krankenhäuser und Kranken erklärt. 1930 erklärt ihn Pius XI. zum Schutzpatron der Krankenpfleger und ihrer Vereinigungen. 1940 erklärt ihn Pius XII. zum Patron von Granada.<sup>2</sup>

### **1.1.2. Charisma<sup>3</sup>**

Johannes von Gott hat sich durch seine Gesinnungen und Werke der Barmherzigkeit und der Solidarität für die Armen und Kranken innigst Jesus von Nazareth gleichgestaltet. Indem er sich fortschreitend von jeder Form von Egoismus und von der Versuchung eines bequemen Christentums befreite, erlangte er die Fähigkeit, die Situation der Armen und Kranken im Licht des Glaubens und der Barmherzigkeit zu deuten, und ahmte, gedrängt von der Macht der barmherzigen Liebe Gottes des Vaters, Jesus Christus durch die radikale Hingabe an den Dienst für die Notleidenden seiner Zeit nach. Indem er ihnen die Liebe Gottes sichtbar und erfahrbar machte, machte er sie an seiner Erfahrung der Liebe Gottes teilhaftig und verkündete ihnen das Heil.<sup>4</sup>

Johannes von Gott war eine charismatische Persönlichkeit. Sein Auftreten und Handeln zog die Aufmerksamkeit von allen Menschen auf sich, mit denen er in Berührung kam, sodass sich sein Einfluss schon bald von Granada auf ganz Andalusien und Kastilien ausbreitete. Sein Charisma war jedoch mehr als nur persönliche Ausstrahlung, das heißt, es erschöpfte sich nicht in seinen persönlichen Taten und Zeichen der Liebe für die Kranken und Armen, welche Bewunderung hervorriefen und viele dazu veranlassten, sein Werk zu unterstützen, sondern war Ausdruck einer Kraft, die aus dem Glauben an Gott erwuchs. Das Charisma der Hospitalität, mit dem in diesem Sinne Johannes von Gott vom Heiligen Geist beschenkt wurde, wirkte in ihm wie ein Samen, der in allen Männern und Frauen fortlebt, welche durch den Dienst am Nächsten in seinem Geist die barmherzige Gegenwart Jesu von Nazareth in der Menschheitsgeschichte lebendig erhalten.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. F. De Castro, *Geschichte des Lebens und der Werke des heiligen Johannes von Gott*, Johann von Gott Verlag, München, 2003

<sup>2</sup> Vgl. G. Russotto, *San Giovanni di Dio e il suo Ordine Ospedaliero*, Vol. I,II, Edizioni dell'Ufficio Formazione e Studi dei Fatebenefratelli, Rom 1969.

<sup>3</sup> [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

<sup>4</sup> Vgl. Konst. 1984, Art. 1

<sup>5</sup> Vgl. *Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des heiligen Johannes von Gott*, Generalkurie des Hospitalordens des heiligen Johannes von Gott, Rom 2004

Sein Werk stand nicht nur den Kranken und Armen offen, sondern allen Menschen, die ihn unterstützen wollten. Am Anfang standen die Almosen der Einwohner von Granada. Aber auch dieselben Armen halfen ihm, indem sie bestimmte Arbeiten im Haus übernahmen. Auch die Pilger und Prostituierten, um die er sich kümmerte, bat er, ihm zu helfen. Daneben beschäftigte er Krankenpfleger, die für die Kranken sorgten, wenn er außer Haus zum Almosensammeln war. Ferner hatte er in seinem Mitarbeiter Angulo einen zuverlässigen Freund, der ihn auf beinahe allen seinen Reisen begleitete. Auch die Wohltäter, die ihn unterstützen, spielten eine wichtige Rolle im Leben des Krankenhauses. In dieser vielfältigen menschlichen Gemeinschaft spiegelten sich seine Prinzipien und der Wunsch wider, an seinem Werk so viele Menschen wie möglich zu beteiligen und dabei einem jeden die Möglichkeit zu geben, seine Gaben und Fähigkeiten zur Geltung zu bringen. Am Werk von Johannes von Gott wirkten deswegen, von Anfang an, Menschen der verschiedensten Herkunft, Gläubige wie Nichtgläubige, mit. Die einzige Voraussetzung war, dass sie sich mit seinem Geist der Menschenliebe identifizierten, durch den den Empfängern seines Dienstes die Kraft der Liebe bezeugt werden soll.

An dieser vielfältigen Form der Beteiligung hat sich bis heute nichts geändert. Die Ebenen dieser Zusammenarbeit sind natürlich verschieden: So gibt es Personen, die sich dem Orden auch unter spirituellem Gesichtspunkt stark verbunden fühlen, während sich die Beteiligung anderer auf die professionelle Mitarbeit am Ordensauftrag beschränkt.<sup>6</sup>

## 1.2 DER ORDEN: CHARISMA UND AUFTRAG

### 1.2.1 ORDENSCHARISMA

#### 1.2.1.1. Baustelle Ordenscharisma



Unter religiösem Gesichtspunkt ist mit Charisma die Einwirkung des Heiligen Geistes auf das Leben eines Gläubigen gemeint, der dadurch beschenkt und für einen Auftrag im Dienst der Mitmenschen befähigt wird. Beide, Charisma und Auftrag, äußern sich in der menschlichen Existenz durch eine ganz bestimmte Spiritualität, womit letztendlich nichts anderes gemeint ist als eine konsequent aus der persönlichen Identifizierung mit Christus heraus gelebten Seins- und Handlungsweise.

Unter soziologischem Gesichtspunkt spricht man von einer „charismatischen“ Persönlichkeit, wenn von einem Menschen eine derart große Ausstrahlungskraft ausgeht, dass einzelne gesellschaftliche Gruppierungen oder ganze Bereiche der Gesellschaft von ihr beeinflusst werden.

In der Alltagssprache meinen wir, wenn wir von einem „charismatischen Menschen“ sprechen, einen Menschen, der mit seinem Leben eine prägende Spur in Gesellschaft bzw. Geschichte hinterlassen hat. Sein Gedankengut, sein Lebensstil und sein Werk wirken insofern fort, als es Menschen gibt, die davon so begeistert sind, dass sie sein Lebenswerk fortführen.

---

<sup>6</sup> Vgl. Frater Donatus Forkan, *Das neue Gesicht des Ordens*, Rom, 2009

### 1.2.1.2 Orientierung



**Johannes von Gott war eine charismatische Persönlichkeit**, und zwar sowohl in religiöser wie auch in soziologischer Hinsicht. Sein Auftreten und Handeln zog die Aufmerksamkeit seiner Mitmenschen auf sich. Alle, die mit ihm in Berührung kamen, waren auf die eine oder andere Weise von der Kraft beeindruckt, mit der er sich rückhaltlos für die Schwächsten einsetzte. Das Charisma der Hospitalität, mit dem Gott den heiligen Johannes von Gott beschenkte, wurde zu einem Samen, der mit der Zeit in unzähligen Männern und Frauen dadurch Frucht trug, dass sie bis heute, wiewohl in verschiedenen Weisen, durch den Dienst am leidenden Menschen die barmherzige Gegenwart Jesu von Nazareth sichtbar und erfahrbar machen.

In den Konstitutionen des Ordens wird unser **Charisma** wie folgt definiert: *“Kraft dieser Gabe 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., Art. 2b).

Am Charisma des heiligen Johannes von Gott haben Brüder und Mitarbeiter teil. Die Brüder leben es aus ihrer Ordensweihe, die Mitarbeiter, die im christlichen Glauben verankert sind, leben es aus der Taufweihe. Alle anderen Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott leben es, indem sie die Werte der Hospitalität teilen und fördern.

### 1.2.1.3 Auftanken und Vertiefen



- Konstitutionen des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Art. 2; 6a.
- Generalstatuten des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Art. 47; 87; 94.
- Charta der Hospitalität. Rom 1999. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Kapitel 1 und 3.
- Dem Leben dienen, das Leben fördern – Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern. Rom 1992. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nrn. 90-100; 100; 110; 122-123.
- Frater Donatus Forkan. Rundschreiben “Das neue Gesicht des Ordens”. Rom 2009. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nrn. 2.3.3; 2.4.2; 3.4.1.

### 1.2.1.4 Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.**  
**Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?**  
**Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 1.2.2 ORDENSAUFTRAG

### 1.2.1.2. Baustelle Ordensauftrag



Der **Ordensauftrag**, der unmittelbar aus dem Ordenscharisma erwächst, ist die konkrete Form, in der der Orden in Kirche und Welt den Dienst erfüllt, zu dem er an den Kranken, Armen und anderen Menschen in Not berufen ist.

In den Konstitutionen des Ordens heißt es zum **Auftrag des Ordens** unter dem Titel UNSERE SENDUNG IN DER KIRCHE: *“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”* (Konst., Art. 5a).

### 1.2.2.2 Orientierung



Der Auftrag, den die Kirche erhalten hat, ist die Evangelisierung, das heißt, die Verkündigung der Frohen Botschaft in Wort und Tat nach dem Beispiel von Jesus Christus, dem Barmherzigen Samariter, der durch die Welt zog, allen Gutes tat (vgl. Apg 10,38) und alle Arten von Krankheit und Leiden heilte (Mt 4, 23). In diesem Sinn ist der **Auftrag des Ordens**, *“die Welt des menschlichen Leidens durch den Aufbau von Gesundheits- und Sozialwerken zu evangelisieren, in denen der menschlichen Person ein ganzheitlicher Dienst im Geist unseres heiligen Stifters Johannes von Gott angeboten wird”* (CH 1.3).

Auf diese Weise führt unser Orden im Geist des heiligen Johannes von Gott seinen Auftrag durch die Ausübung der Hospitalität fort, welche das fundamentale und zentrale Element der Philosophie, des Stils und des kulturellen und spirituellen Gedankenguts des Ordens ist. Die bildliche Gestalt, in der die Hospitalität am besten allegorisch personifiziert ist, ist der Barmherzige Samariter.

Der Orden erfüllt seinen Auftrag im Dienst des leidenden Menschen in eigenen Einrichtungen und Werken. Sein Hauptziel ist dabei die Vergegenwärtigung der barmherzigen Liebe Gottes. Daraus ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Wir führen eigene Einrichtungen, mit denen wir am Gesundheits- und Sozialwesen der jeweiligen Länder mitwirken, indem wir entsprechende notwendige Dienste für die Menschen der betreffenden Länder erbringen.
- Wir sind bereit, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen zu übernehmen, wenn sie im mit unserem Charisma und Selbstverständnis übereinstimmen.
- Wir errichten neue Einrichtungen und Versorgungsstrukturen für gesellschaftliche Randgruppen, die nicht den notwendigen Schutz durch die öffentliche Hand erfahren.
- Wir gehen an Orte, wo die Armut besonders groß ist, und setzen uns dort mit konkreten Projekten dagegen ein.
- Wir arbeiten mit anderen Institutionen zusammen, um die öffentliche Gesundheit zu verbessern und so ein menschlicheres Leben zu fördern.

In allen Einrichtungen und Werken des Ordens weltweit wird der Auftrag des Ordens gemeinsam von Brüdern und Mitarbeitern (einschließlich Ehrenamtlichen und Wohltätern) mit

ein und demselben Ziel getragen, kranken und hilfebedürftigen Menschen im Geist unseres Gründers Johannes von Gott Hilfe zu bringen.

### 1.2.2.3 Auftanken und Vertiefen



- Konstitutionen des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Art. 5, 44-49.
- Generalstatuten des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Art. 20-21; 47-52.
- Charta der Hospitalität. Rom 1999. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Kapitel 1, 3 und 4.
- Dem Leben dienen, das Leben fördern – Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern. Rom 1992. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nrn. 63-68; 90-100; 110; 114-124.
- Frater Donatus Forkan. Rundschreiben “Das neue Gesicht des Ordens”. Rom 2009. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: 2.3; 3.1; 3.2, 3.4; 3.5; 3.6.

### 1.2.2.4 Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.  
Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?  
Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 1.3. DIE HOSPITALFAMILIE

### 1.3.1 Baustelle Familie des hl. Johannes von Gott



Johannes von Gott teilte die Gabe, die er empfangen hatte, mit Menschen jeden Standes und Ranges. Diese fühlten sich von seinem Beispiel gedrängt, sich wie er in den Dienst des hilfebedürftigen Nächsten zu stellen. Daraus entstand eine Bewegung der Hospitalität, die sich bis herauf in unsere Zeit weiterentwickelt hat.

Das Charisma und das Werk unseres Gründers haben sich mit der Zeit immer weiter ausgebreitet und auch Menschen in den Bann gezogen, welche nicht die Werte des christlichen Glaubens teilen. Dabei entfalteten sie eine bewundernswerte Kreativität, dank der sich unsere Einrichtungen und Werke stets den Gegebenheiten von Ort und Zeit, den kulturellen Erfordernissen und den Bedürfnissen der Kranken und Hilfebedürftigen angepasst haben.

Heute hat sich das Bewusstsein verstärkt, dass das Charisma der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott nicht nur unter den Zuständigkeitsbereich der Brüder fällt. Deswegen sind die Brüder offen und bereit, das Charisma, die Spiritualität und die Sendung des Ordens mit den Mitarbeitern zu teilen, mit denen sie die Familie des heiligen Johannes von Gott bilden.

### 1.3.2 Orientierung



Die Formen und Ebenen dieser Beteiligung sind natürlich verschieden. So gibt es Personen, die sich dem Orden über dessen Spiritualität und aus dem christlichen Glauben besonders verbunden fühlen; andere tragen sein Werk mit Engagement und Wertschätzung für sein Ideengut mit; wiederum andere wirken am Ordensauftrag durch eine gute professionelle Zusammenarbeit mit.

Die Mitarbeiter haben am Leben des Ordens ganz besonders, wenngleich auch hier auf verschiedenen Ebenen, durch ihren Dienst an den Kranken und der Hilfe Bedürftigen Teil. Entscheidend und wichtig ist, dass das Charisma des heiligen Johannes von Gott zwischen Brüdern und Mitarbeitern ein Band der Gemeinschaft wirkt, das beide Teile drängt, ihre je eigene Berufung zu entfalten und dadurch für die Armen und Kranken zu einem konkreten Zeichen der barmherzigen Liebe Gottes zu werden.

Die Familie des heiligen Johannes von Gott zählt zur Zeit ca. 1.200 Brüder und mehr als 50.000 Mitarbeiter. Dazu kommen ca. 7.000 ehrenamtliche Mitarbeiter und 300.000 Wohltäter. Unser Netzwerk der Liebe erstreckt sich über alle fünf Kontinente und ist mit 300 Einrichtungen in 51 verschiedenen Nationen tätig. Die Menschen, die jährlich von unserer weltweiten Dienstgemeinschaft betreut werden, sind mehr als 20 Millionen.

Unter rechtlichem Gesichtspunkt bewegt sich der Orden in einem doppelten Rahmen: als im Gesundheits- und Sozialwesen tätige Organisation agiert er auf der Grundlage der Gesetzgebung des jeweiligen Landes; als kirchliche Einrichtung orientiert er sich am Kirchenrecht.

Unter kirchenrechtlichem Gesichtspunkt gliedert sich unser Orden in 21 Ordensprovinzen, 1 Vizeprovinz, 2 Generaldelegaturen und 8 Provinzdelegaturen. Die Ordensleitung hat ihren Sitz in Rom und wird alle sechs Jahre im Rahmen eines Generalkapitels neu gewählt. Die Provinzleitungen werden hingegen alle vier Jahre beim Provinzkapitel gewählt. Ihr Sitz befindet sich an einem dazu bestimmten Ort. Die Provinzen, Vizeprovinzen und Delegaturen bestehen aus Kommunitäten bzw. Brüderkonventen und apostolischen Werken, die sich zur Erfüllung des Ordensauftrags an verschiedenen Standorten befinden.

Die Tätigkeitsformen und Einrichtungsarten des Ordens sind sehr vielfältig. So gibt es hoch entwickelte Krankenhäuser, Einrichtungen für psychisch Kranke und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Zentren für Langzeitkranke, Altenheime und Hospize; Einrichtungen der verschiedensten Art in den Entwicklungsländern, Obdachlosenheime und Therapiegemeinschaften für Suchtkranke. Daneben fördert der Orden ständig neue Formen der Hilfe für neue Bedürfnisse. Beim Betrieb dieser Werke arbeitet der Orden mit der öffentlichen Hand zusammen und kooperiert mit anderen kirchlichen und sozialen Trägern, mit denen natürlich Ideen- und Zielgemeinschaft herrschen muss. In einigen Teilen der Welt ist der Orden auch an Orten bzw. in Bereichen tätig, wo staatliche Hilfe oder öffentliche Einrichtungen gänzlich fehlen, um sich dort der Ärmsten und Schwächsten anzunehmen.



Weltkarte mit den Einrichtungen des Ordens

### 1.3.3 Auftanken und Vertiefen



- Konstitutionen des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Nrn. 23; 46; 51.
- Generalstatuten des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Kapitel 2.
- Charta der Hospitalität. Rom 1999. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nr. 7.3.2.
- Dem Leben dienen, das Leben fördern – Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern. Rom 1992. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Kapitel 4.
- Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des heiligen Johannes von Gott - Die Spiritualität eines Barmherzigen Bruders. Rom 2004. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nr. 30.
- Frater Donatus Forkan. Rundschreiben “Das neue Gesicht des Ordens”. Rom 2009. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Kapitel 3.

### 1.3.4 Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.  
Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?  
Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 2. DIE ORDENSWERTE

### 2.1. Baustelle Ordenswerte



Unser Zentralwert ist die **HOSPITALITÄT**.

Dieser Zentralwert findet seine Ausfaltung in vier nachgeordneten Orientierungswerten:

- ☑ **Qualität.** Sie drückt sich aus in: 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.** Er drückt sich aus in: Respekt vor dem Anderen, Humanisierung, Sozialkompetenz, Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Verständnis, Ganzheitlichkeit, soziale Dienstleistungen, Angehörige einbeziehen.
- ☑ **Verantwortung.** Sie drückt sich aus in: Treue zu den Idealen des Johannes von Gott und des Ordens, Ethik (Bioethik, Sozialethik, Wirtschaftsethik), Umweltschutz, Sozialverantwortung, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit unserer Dienstleistungen.
- ☑ **Spiritualität.** Sie drückt sich aus in: Pastoral, Evangelisierung, spirituelle Angebote für Andersgläubige, Ökumene, Zusammenarbeit mit Pfarreien und Religionsgemeinschaften.

Die Hospitalität versammelt in sich sowohl menschliche Werte wie auch christliche Werte. Dies ermöglicht allen Mitarbeitern, ob sie nun unseren christlichen Glauben teilen oder nicht, am Werk und Auftrag des Ordens in seinen Einrichtungen und Diensten mitzuwirken.

**Menschliche Werte** finden ihren Ausdruck in positiven Haltungen und Einstellungen des Menschen und beruhen auf Eckpfeilern menschlichen Handelns wie Rechtschaffenheit, Konsequenz, Dienstbereitschaft und Altruismus. Wer nach diesen Prinzipien handelt, handelt im Geist von Wahrheit, Liebe und Gerechtigkeit.

**Christliche Werte** bezeugen eine besondere Verpflichtung für die Förderung und für den Schutz des Lebens, für die Achtung der Menschenwürde und für eine Liebe zum Menschen im Geist der Seligpreisungen.

## 2.2. Orientierung



Die Barmherzigen Brüder und ihre Mitarbeiter begegnen jeden Tag in allen Breitengraden großem menschlichen Leid und großer Not. Die tägliche Berührung mit menschlichem Leid geht nicht spurlos an der Gefühlssphäre der Mitglieder der Familie des heiligen Johannes von Gott vorbei. Trotzdem kann die Hospitalität des heiligen Johannes von Gott durch das tatkräftige Engagement des Einzelnen den Mut und Glauben wachsen lassen, dass man mit seiner Arbeit dem Alltag einen Sinn gibt und menschliches Leid teilweise dadurch lindert, dass man mit seinem Handeln der Gerechtigkeit und Liebe den Weg bahnt.

Um kranken Kindern, pflegebedürftigen alten Menschen, schwer leidenden Kranken und allen Betreuten in den Einrichtungen des Ordens wirksam helfen zu können, ist ein stark ausgeprägtes persönliches Verantwortungsbewusstsein nötig. Nur wenn man im anderen sich selbst erkennt, kann sich eine auf authentischem Mitgefühl beruhende Beziehung zum betreuten Gegenüber entwickeln, welche, gespeist durch einfühlsames Verhalten und Professionalität, Hilfe und Linderung bewirkt und so die Grundwerte der Hospitalität in die Praxis umsetzt.

So wird aus einem passiven, ein aktives Verhalten, mit anderen Worten, man lässt sich vom Leiden des Mitmenschen berühren, obwohl man sich bewusst ist, dass man es nicht abschaffen, wohl aber lindern kann. In diesem Sinn ist das "Mitgefühl" für den Menschen, dem man bei der Arbeit und im Alltag begegnet, der Königsweg zur Entwicklung der menschlichen Werte.

Für diejenigen, die sich in den Werten des Ordens wiederfinden, kann die Zugehörigkeit zur Familie des heiligen Johannes von Gott sinnstiftend für ihren Lebensentwurf sein.

Für die Mitarbeiter, die im christlichen Glauben verankert sind und ihr Leben im Zeichen christlicher Nächstenliebe nach den Worten Christi gestalten, ist das Evangelium unverzichtbare Wegweisung für ihr Leben in Gesellschaft, Familie und Arbeit. Für sie hat die Mitarbeit in den Einrichtungen der Barmherzigen Brüder einen authentischen Zeugniswert. Sie erleben ihren Arbeitsplatz nicht als einen Ort, wo die Begegnung mit anderen die Angst vor Konflikten schürt, sondern als einen Ort, an dem das Bedürfnis nach einem fruchtbaren Miteinander umgesetzt werden kann.

Aufbauend auf den Werten der Hospitalität verstehen sich die Barmherzigen Brüder und ihre Mitarbeiter als Hilfe und Stütze für Menschen in Leid und Not. Geleitet vom Ethos der Fürsorge und orientiert an Professionalität und Empathie, setzen sie sich gemeinsam für den Respekt vor dem menschlichen Leben in allen Phasen, von der Geburt bis zum Tod, ein. Kurz, die Person in ihrem einzigartigen und unwiederholbaren Menschsein steht in der Mitte aller Versorgungs- und Pfllegetätigkeit.

Wer bei den Barmherzigen Brüdern arbeitet, ist eingeladen, seinen Dienst im Zeichen einer umfassenden Hospitalität zu leben, und wird daraufhin ausgebildet. Sein Umgang mit Patienten, Betreuten und Familienangehörigen erfolgt deswegen im Zeichen von:

- barmherziger Hospitalität
- solidarischer Hospitalität
- gemeinschaftsstiftender Hospitalität
- kreativer Hospitalität
- ganzheitlicher Hospitalität
- zur Mitarbeit einladender Hospitalität
- prophetischer Hospitalität

### 2.3. Auftanken und Vertiefen



Charta der Hospitalität: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

*Vermenschlichung*, Antwort eines Barmherzigen Bruders an einem geschichtlichen Wendepunkt, *Rom 1981 (dt. ÜS: Wien 1982)*

Evangelium

Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948

### 2.4. Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.**

**Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?**

## Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?

### 3. ANWENDUNG IM ALLTAG

#### 3.1. Ganzheitlichkeit

##### 3.1.1. Baustelle Ganzheitlichkeit



Jede Einrichtung des Ordens gestaltet sein Dienstangebot in einer Art und Weise, dass der Gesamtheit der Bedürfnisse der betreuten Personen Rechnung getragen wird. Ganzheitlichkeit ist in diesem Sinne so zu verstehen, dass wir für den betreuten Menschen unter Berücksichtigung aller Aspekte seines Menschseins Sorge tragen. Die Menschen, die aufgrund eines spezifischen Bedürfnisses zu uns kommen (wegen Krankheit, Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit, Alter usw.), bringen in der Regel eine Vielzahl von anderen Bedürfnissen mit, denen wir begegnen müssen. Deswegen müssen unsere Häuser für materielle Bedürfnisse genauso wie für spirituelle gerüstet sein, für spezifisch gesundheitliche genauso wie für familiäre, soziale und religiöse.

Damit das ganzheitliche Betreuungsmodell des Ordens Erfolg haben kann, ist die Zusammenarbeit in interdisziplinären und multidisziplinären Teams unverzichtbare Voraussetzung.<sup>7</sup>

##### 3.1.2. Orientierung



Ausschlaggebend für die Gestaltung und Durchführung der Sendung des Ordens, für seinen Betreuungsauftrag und seinen Betreuungsstil ist das Menschenbild (anthropologische Modell), dem wir uns verpflichtet fühlen: *“Wir müssen eine Betreuung anbieten, die alle Dimensionen des Menschen berücksichtigt: und zwar die physische, psychische, soziale und spirituelle.”*<sup>8</sup> Diese vier Dimensionen sind als grundlegend und wesentlich für jede Person

anzusehen.

Sie sind derart eng miteinander verbunden, dass sich eine Störung in einer von ihnen unmittelbar auf die anderen auswirkt. Deswegen kann das Betreuungsmodell des Ordens kein anderes sein als ein „ganzheitliches“. Um bei der Betreuung allen Dimensionen des Menschen gerecht zu werden, braucht es professionelle und kompetente Mitarbeiter für jeden einzelnen Bereich. Dies gilt selbstverständlich auch für den spirituellen und religiösen.

*“Nur eine Zuwendung, die alle diese Dimensionen beachtet, zumindest als Arbeitskriterium und Zielsetzung, kann sich als ganzheitliche Betreuung betrachten.”*<sup>9</sup>

Die Anwendung eines ganzheitlichen Betreuungsmodells im Orden erwächst nicht nur aus einer anthropologischen und pflegerischen Motivation, sondern auch und vor allem aus einer religiösen, denn wir wollen nach dem Beispiel Jesu die Kranken heilen, sie mit sich selbst und den anderen versöhnen und die Hoffnung auf ihr ewiges Heil schenken.

##### 3.1.3. Auftanken und Vertiefen

<sup>7</sup> CH 5.3.2.6.

<sup>8</sup> CH 5.1.

<sup>9</sup> CH 5.1.



- Charta der Hospitalität: 5.1.; 1.1; 1.3.;2.1.3.; 3.1.5.; 3.2.2.; 5.3.1.1.; 5.3.1.2.; 5.3.2.5.; 5.3.2.6.; 6.1.1.; 6.1.2.; 6.3.1.; 6.3.2.
- Konstitutionen: 41-46
- Generalstatuten: 50-52
- Vermenschlichung, dritter Teil, Kap. 1, 5.
- Dem Leben dienen, das Leben fördern – Gedanken über das Miteinander von Brüdern und Mitarbeitern: 15, 26, 45, 51, 87.
- Die Hospitalität der armherzigen Brüder – Aufbruch in das Jahr 2000: 21, 67,

Anhang

- Ausbildungsordnung: 15, 26

### 3.1.4. Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.**

**Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?**

**Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 3.2. Pastoral

### 3.2.1. Baustelle Pastoral



In allen Einrichtungen des Ordens muss es einen Pastoraldienst bzw. einen Dienst der spirituellen und religiösen Begleitung geben, der auf die Größe der Einrichtung, auf die spezifischen Bedürfnisse der Betreuten, der Mitarbeiter und aller anderen beteiligten Personen abgestimmt. Der Pastoraldienst muss mit entsprechenden Räumlichkeiten, professionell qualifiziertem Personal und einem angemessenen Budget ausgestattet sein.<sup>10</sup>

Brüder wie Mitarbeiter sollen darauf achten, ihrer Tätigkeit eine pastorale Perspektive zu geben, die sich vor allem darin äußern soll, dass man auf die spirituelle und religiöse Dimension der Personen, mit denen man in Berührung kommt, eingeht und auf die daraus erwachsenden Bedürfnisse mit konkreten pastoralen Maßnahmen antwortet.<sup>11</sup>

Dieser Bereich sieht die Mitarbeit von Brüdern, Ordensschwestern, Seelsorgern und des Pastoralteams vor sowie aller Mitarbeiter und Ehrenamtlichen, die im Namen des Glaubens ihren Beitrag leisten wollen.

### 3.2.2. Orientierung



*“Durch unseren Pastoraldienst wirken wir am Evangelisierungswerk der Kirche dadurch mit, dass wir den leidenden Menschen begleiten und ihm mit Wort und Zeichen die Frohe Botschaft nach dem Vorbild Jesu Christi verkünden, d.h. mit Achtung vor seinen Überzeugungen und Werten.”<sup>12</sup>*

Der Pastoraldienst bzw. der Dienst der spirituellen und religiösen Begleitung hat die spirituellen und religiösen Bedürfnisse der Betreuten, der Mitarbeiter und aller anderen Personen, die

<sup>10</sup> CH 5.1.3.2.

<sup>11</sup> CH 3.2.2.

<sup>12</sup> CH 5.1.3.2.

mit dem Haus in Berührung kommen, zum Ziel. *“Dabei darf der Pastoraldienst nicht nur auf die Sakramente beschränkt gesehen werden, sondern im weiten Horizont der Evangelisierung. Er muss ökumenisch und offen für den religiösen Pluralismus sein und eine umfassende, geistliche Begleitung anbieten, unabhängig von der religiösen Orientierung bzw. Einstellung der Empfänger”*.<sup>13</sup>

Weiter ist notwendig, dass die Pastoral in den Horizont des allgemeinen Strategieplanes des Hauses eingliedert ist und dass es ein spezifisches Pastoralprogramm gibt, das alle notwendigen Inhalte umfasst und auch den Mitarbeitern des Hauses bekannt ist. Ein gutes Programm ermöglicht eine wirksame Organisation der Pastoral, ein harmonisches Zusammenarbeiten mit den anderen Diensten sowie ein professionelles Handeln.

Die hauptamtlich in der Seelsorge bei uns tätigen Personen sollen sich durch ein Auftreten auszeichnen, in dem durch Dienstbereitschaft, Selbstlosigkeit, Zuhören und Teilen authentische Nächstenliebe aufleuchtet. Solche Eigenschaften dürfen nicht nur als Ergebnis ernsthafter Arbeit an sich selbst erwartet werden, sondern müssen auch vom Heiligen Geist erbeten werden.

---

<sup>13</sup> Begleitschreiben zum Programm der Generalleitung für die Jahre 2006-2012

### 3.2.3. Auftanken und Vertiefen



- Charta der Hospitalität: Kap. 1-3; 4.6.; 5.1.3.; 5.3.6.5.; Kap. 7.
- Konstitutionen: 50-52
- Generalstatuten: 53-59.
- Begleitschreiben zum Programm der Generalleitung für die Jahre 2006-2012, 3.2.
- Generalkapitel 2006, Prioritäten der Hospitalität; Ordensauftrag 2.E.
- Pastoraldokument des Ordens 2011
- Charta der Heilberufe: 108-113; 130-135.
- Internationale Pastorkommission
- *Dizionario di Teologia Pastorale Sanitaria*, Ed Camilliane
- Comolli-Monticelli, *Manuale di pastorale sanitaria*, Ed Camilliane
- Tripaldi, Raphael, *l'angelo accompagnatore del malato*, Ist. Siciliano di Bioetica.
- Zeitschrift „Dolentium Hominum“
- Dokumente des Welttages der Kranken
- [www.healthpastoral.org](http://www.healthpastoral.org)

### 3.2.4. Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.  
Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?  
Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 3.3 Ethik

### 3.3.1 Baustelle Ethik



Der Hospitalorden des hl. Johannes von Gott hat zum Ziel, Menschen, die aufgrund von Krankheit, Behinderung oder anderen Bedürfnissen Hilfe brauchen, einen ganzheitlichen Dienst anzubieten. Dabei respektiert er immer die Würde und Freiheit der Betroffenen und strebt nach größtmöglicher Qualität in allen seinen Betreuungs-, Lehr- und Forschungstätigkeiten. Professionalität und Einsatz der besten technischen und wissenschaftlichen

Mittel, gepaart mit einem Dienst, der einen hohen Grad an Menschlichkeit und Qualität ausweist, bilden das Fundament der Arbeit des Ordens.

### 3.3.2 Orientierung



Wir leben heute in einer komplexen Zeit, in der Wertekonflikte und ethische Fragen beinahe zur Tagesordnung gehören. Unsere Tätigkeitsbereiche, also das Gesundheits- und Sozialwesen, um ganz zu schweigen von der biomedizinischen Forschung, sind davon ganz besonders betroffen. Dieser Umstand verlangt von uns eine erhöhte Wachsamkeit und ein kompetentes Handeln mit ethischem Profil. Die Konflikte, mit denen wir zunehmend konfrontiert sind, betreffen vor allem den Lebensanfang und das Lebensende. Aber auch in der Psychiatrie, Behindertenarbeit, Pflege von chronisch Kranken, Alten und Randgruppen treten vermehrt Probleme auf. Besonders häufige und schwierige Konfliktsituationen im Zusammenhang mit der Achtung vor dem Leben, der Würde und der Freiheit des Menschen ergeben sich in der biomedizinischen Forschung. Darüber hinaus stellen sich uns auch Fragen der Wirt-

schaftsethik, vor allem wenn es in einer Zeit generalisierter Mittelknappheit darum geht, die verfügbaren Ressourcen korrekt zuzuteilen und zu verwenden. Die Liste der ethischen und bioethischen Konflikte, mit denen sich unsere Einrichtungen täglich in wachsendem Ausmaß konfrontiert sehen, könnte noch lange fortgesetzt werden. Wichtig ist, dass davon nicht nur der Orden als Institution betroffen ist, sondern auch und vor allem die Personen, aus denen er gebildet ist, also Brüder, Mitarbeiter, Betreute und Familienangehörige.

Der Orden ist sich dieser Realität sehr wohl bewusst und bietet deswegen allen Beteiligten in ethischen Konfliktsituationen Orientierung und Beratung, damit gemeinsam die beste Lösung gefunden werden kann. Als kirchliche Einrichtung ergibt sich der ethische Handlungsrahmen des Ordens aus der kirchlichen Lehre; weiter aus den Prinzipien und Leitlinien, welche in der Charta der Hospitalität des Ordens hinsichtlich des Umgangs mit konkreten Situationen im Betreuungsalltag festgelegt sind, und schließlich aus dem Streben nach einem interdisziplinären ethischen Dialog (mit der Moraltheologie, mit den medizinischen, Pflege- und Verhaltenswissenschaften, mit den Rechtswissenschaften, mit Patientenvertretern usw.).

Seit mehr als 30 Jahren fördert der Orden in seinen Einrichtungen die Schaffung von Ethikkommissionen zur professionellen und kompetenten Bearbeitung von auftretenden ethischen Konfliktsituationen im Pflegealltag. Daneben favorisiert er auch die Errichtung von eigenen Ethikkommissionen für die klinische Forschung, die sich mit den spezifischen Fragen befassen sollen, welche sich heute im Zusammenhang mit der biomedizinischen Forschung ergeben. Obwohl es ordensweit bereits zahlreiche solcher Ethikkommissionen gibt, muss dort, wo es sie noch nicht gibt, unbedingt daraufhin gearbeitet werden.

Eine Ethikkommission für den Pflegealltag ist ein beratendes interdisziplinäres Gremium, das im Dienst der Pflegenden und der Betreuten steht. Dieses Gremium analysiert, reflektiert und berät über ethische Fragestellungen, welche sich aus dem Pflegealltag ergeben, wobei alle Aspekte, angefangen bei wissenschaftlich-fachlichen bis hin zu sozialen, individuellen und institutionellen, beachtet werden müssen, welche die Rechte des Patienten und/oder Betreuten berühren bzw. kompromittieren könnten. Endziel jeder Ethikkommission für den Pflegealltag ist die Verbesserung des ganzheitlichen Dienstes für den Patienten bzw. Betreuten.

Ethikkommissionen für klinische Forschung haben hingegen die Aufgabe, methodische, ethische und rechtliche Kriterien bei der Durchführung von klinischen Forschungen zu überwachen, Risiken und Nutzen abzuwägen und die Einhaltung entsprechender klinischer Protokolle zu gewährleisten. Ihr Hauptzweck ist, einerseits den Schutz von in klinischen Erprobungen involvierten Menschen zu garantieren und andererseits die Qualität von Forschungen am Menschen zu verbürgen.

Die Errichtung von Ethikkommissionen, einesteils für den Pflegealltag, andernteils für die klinische Forschung, stellt ein ideales und wünschenswertes Modell für den ganzen Orden dar. Freilich müssen bei der Arbeit in diesen beiden ethischen Bereichen die gesetzlichen Bestimmungen der verschiedenen Länder bzw. Regionen beachtet werden, in denen sich unsere Einrichtungen befinden.

Obwohl es zweifelsohne wichtig ist, dass man in unseren Einrichtungen für die großen ethischen Themen unserer Tage, wie z.B. Schwangerschaftsabbruch, Reproduktionsmedizin, Organspenden und -transplantationen, Therapieabbruch, Übertherapie, Verweigerung aus Gewissensgründen, Forschung am Menschen, Selbstbestimmung psychisch Kranker usw., wachsam bleibt, liegt dem Orden die Förderung einer umfassenden ethischen Kompetenz, um nicht

zu sagen Excellence, im Geist der Hospitalität am Herzen. Damit wollen wir sagen, dass jede Handlung, von der einfachsten bis zur komplexesten, sei es im Bereich der Pflege, der Forschung oder des Managements, mit Achtung vor den ethischen Werten und Prinzipien des Ordens erfolgen muss.

Zur Förderung eines mit Gedankengut und Auftrag des Ordens übereinstimmenden ethischen Handelns ist die ethische und bioethische Ausbildung aller Beteiligten Grundvoraussetzung. Deswegen müssen für Brüder, Mitarbeiter und Ehrenamtliche entsprechende gezielte Bildungsangebote durchgeführt werden, welche auf wirksamen Methoden aufbauen, und die dazu notwendigen Mittel bereitgestellt werden.

### 3.3.3 Auftanken und Vertiefen



- Generalstatuten. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org) Empfohlene Abschnitte: Nrn. 48-50; 87.
- Charta der Hospitalität. Rom 1999. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Kapitel 4 und 5; 6.1.2.
- Neuevangelisierung und Neue Hospitalität an der Schwelle zum dritten Jahrtausend. Bogotá 1994. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Abschnitte: Nrn. 3.6.3; 4.3; 4.44; 5.6.3.
- Generalkommission für Bioethik. Siehe Website des Ordens: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org). Empfohlene Dokumente: Referenzdokument der Kommission und alle anderen publizierten Unterlagen
- Johannes Paul II., Evangelium vitae. Rom 1995. Siehe Website des Vatikan [www.vatican.va](http://www.vatican.va)
- Kongregation für die Glaubenslehre. Instruktion Donum Vitae. Rom 1987. Siehe Website des Vatikan [www.vatican.va](http://www.vatican.va)
- Päpstlicher Rat für die Pastoral im Krankendienst. Charta der im Gesundheitsdienst Tätigen. Rom 1995. Siehe Website des Vatikan: [http://www.vatican.va/roman\\_curia/pontifical\\_councils/hlthwork/index\\_ge.htm](http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/hlthwork/index_ge.htm)

### 3.3.4 Erste Hilfe in der Provinz



**Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.**

**Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?**

**Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?**

## 3.4 Charismatisches Management

### 3.4.1 Baustelle Charismatisches Management



Das Wortpaar „Charismatisches Management“ wirkt fremd und unvereinbar. Charismatisch<sup>14</sup>, das spirituelle, religiöse Wort und Management, das rationale Wirtschaftswort. Was will der Orden der Barmherzigen Brüder mit diesem Wortpaar ausdrücken? Er sieht die Notwendigkeit, dass die Leitung der einzelnen Einrichtungen und Dienste sich durch einen qualifizierten Managementstil ausweist, aber nicht nur das, sondern in Verbindung mit den Werten des Ordens: Hospitalität – Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität.<sup>15</sup> Um Missverständnissen vorzubeugen, soll klargestellt werden, dass es sich beim Charismatischen Management nicht um eine eigene Managementtheorie im Sinne der Betriebswirtschaft handelt, sondern es ist der Managementstil des Hospitalordens. Charismatisches Management setzt in jedem Fall ein funktionierendes Management voraus, die dafür gewählte Managementtheorie ist zweitrangig.

### 3.4.2 Orientierung



Konsequentes Management steht oft in dem negativen Ruf, nur auf Gewinn und nicht auf die Menschen zu sehen. Das kann und ist leider bisweilen der Fall. Im Anblick dieser Tatsache sollte man aber nicht „das Kind mit dem Bad ausschütten“ und alle Managementtheorien verteufeln. Ein biblisches Beispiel kann uns weiterhelfen und zwar das vom ungerechten Verwalter<sup>16</sup>. Dort heißt es sinngemäß, dass die Christen durchaus von den Verhaltensweisen der Geschäftswelt lernen können, um sie in den Dienst der guten Sache zu stellen. Für uns bedeutet das, das Management in den Dienst der Hospitalität zu stellen. Konsequentes Management mag bisweilen unbequem sein, es ist aber nicht unmoralisch, wenn das Ziel stimmt, sprich, wenn es dem Kranken und Betreuten dient. Ein weiterer Aspekt ist zu berücksichtigen, das sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Einrichtungen und Dienste müssen sich den legendären Charme eines Familienunternehmens bewahren und dabei in Managementstrukturen der Wirtschaft arbeiten.

Das ist durchaus ein anspruchsvolles Ziel. Dieses lässt sich nur gemeinsam und interdisziplinär realisieren, denn Management bedeutet auch ein Geflecht von Aufgaben, Rollen und Erwartungen. Management muss auch die Gesamtentwicklung einer Einrichtung / eines Dienstes durch einen ständigen Soll-Ist-Abgleich auf Zielerreichung hin überprüfen, so dass ein möglichst hoher Erfüllungsgrad des Ideals des heiligen Johannes von Gott erreicht wird.

Das Leben der Barmherzigen Brüder (Ordensleben), sowie die Grundzüge der Leitung und Verwaltung der Einrichtungen und Dienste (Ordensauftrag) sind in den Konstitutionen und Generalstatuten des Ordens grundgelegt. Deshalb sind diese Dokumente auch für die „Johannes von Gott Familie“ von Bedeutung. Zum Selbstverständnis von Leitung / Management lesen wir in den Konstitutionen: *„Die Verwaltung der Güter muss das Wohl der Kranken und Betreuten zum Ziele haben, in Übereinstimmung mit den Gesetzen der Kirche, unseren Kon-*

<sup>14</sup> „Die durch den Geist Gottes bewirkten Gaben und Befähigungen des Christen in der Gemeinde“ Duden, Das Fremdwörterbuch, Mannheim 1997

<sup>15</sup> Vgl. Forkan Frater Donatus, Rundschreiben Ordenswerte Februar 2010; siehe auch Glossar

<sup>16</sup> Evangelium nach Lukas 16, 1 - 13

stitutionen und Generalstatuten und mit den gerechten Anordnungen, wie die verschiedenen Länder sie erlassen.“ Das bedeutet, es gibt drei Eckpfeiler für das Management:

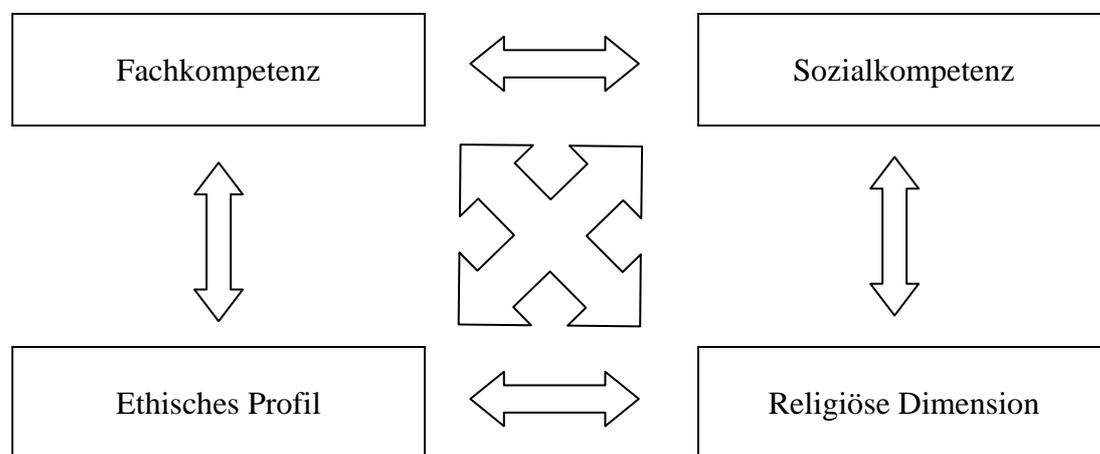
- Fokussierung auf das Wohl des Patienten / Betreuten
- Orientierung an der Lehre der katholischen Kirche
- Befolgung gerechter staatlicher Gesetze

Diese drei Eckpfeiler stehen auf dem Fundament „Transparenz“: einer Transparenz nach innen (Mitbrüder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) und einer Transparenz nach außen (Provinzleitung, Generalleitung, Spendern, Versicherungen und staatlichen Behörden). Kirche und kirchliche Organisationen dürfen nicht Misswirtschaft und Korruption anderer anprangern und im eigenen Bereich großzügig mit Entschuldigungen und Vertuschung sein. Wenn der Orden von Exzellenz, Qualität und Modellen spricht, dann in erster Linie mit dem Blick auf Betreuung und Pflege; gefolgt aber von dem Fokus auf Organisation und Management.

Daraus lassen sich fünf Prinzipien ableiten, die auch in der Charta der Hospitalität im Kapitel 4.4. ausgeführt sind:

- Kostenbewusstsein für das Gesundheitswesen mit der Aufgabe, ein Bewusstsein dafür bei der Bevölkerung zu schaffen
- effiziente und effektive Verwaltung und Verwendung der Ressourcen unter Berücksichtigung des Qualitätsmanagements und der Qualitätskontrolle
- das Prinzip der Ganzheitlichkeit soll den Dienst oder die Einrichtung prägen
- Schaffung eines humanen Klimas, das nicht nur die Leistungsfähigkeit steigert, sondern auch sich positiv auf die Pflege der Menschen auswirkt
- die Rechte und die Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach diesen eher einleitenden Worten, soll das Grundprinzip des Charismatischen Managements mit Hilfe einer Matrix dargestellt werden.



Wenn man die vier Begriffe näher analysiert, dann sind Fachwissen und ethisches Profil wohl den harten Kriterien zuzuordnen und Sozialkompetenz und religiöse Dimension den weichen Kriterien. Diese einfache Feststellung macht schon deutlich, dass sie sich gegenseitig ergänzen müssen.

Schauen wir uns die Begriffe in der Waagrechten an: Fachkompetenz und Sozialkompetenz. Qualität lässt sich nicht alleine über Fachkompetenz definieren, sie braucht darüber hinaus die Komponente Sozialkompetenz. Erst die durch Sozialkompetenz ergänzte Fachkompetenz stellt eine wirkliche Qualität dar.

Ebenso die Begriffe ethisches Profil und religiöse Dimension. Das von staatlicher Seite vorgegebene Profil der ethischen Richtlinien eines Landes reichen uns als katholischer Orden letztendlich oft nicht aus. Das staatliche Profil ist meist der kleinste gesellschaftlich mögliche Nenner. Wir gehen über das allgemeine ethische Profil in der Regel hinaus, um unserer Verantwortung aus der Hospitalität gerecht zu werden (religiöse Dimension). Hierzu die Standardbeispiele aktive Sterbehilfe und Abtreibung. Beim ethischen Profil geht es aber nicht nur um die großen Themen, dem Orden ist die Alltagsethik wichtig. Auch hierzu zwei Beispiele: Verteilungsgerechtigkeit und Menschenwürde in Gruppen- oder Stationsalltag. Dazu könnte man auch christliche Nächstenliebe sagen (religiöse Dimension).

Gehen wir in die Senkrechte: Fachkompetenz und ethisches Profil. Reine Fachkompetenz ohne Ethik kann auch ein Irrweg sein. Ethik darf auf der anderen Seite nicht zu einem „Bauchgefühl“ verkommen, sondern sie braucht eine eigens entwickelte Fachkompetenz. Ebenso verhält es sich mit der Sozialkompetenz, ein für das Selbstverständnis eines Dienstes oder einer Einrichtung der Barmherzigen Brüder wichtiges Kriterium. Es kann dabei aber nicht nur um die „Kuschelatmosphäre“ gehen, sondern die Sozialkompetenz gründet in der religiösen Dimension des Menschen als Geschöpf Gottes und seiner Ebenbildlichkeit. Eine isoliert betrachtete religiöse Dimension, die man auch zugespitzt als Frömmerei bezeichnen könnte, braucht den Verweis auf die Sozialkompetenz, auf den Mitmenschen, auf das Du hin. Biblisch spricht man vom Hauptgebot der Gottes- und Nächstenliebe<sup>17</sup>.

Das Betrachten in der Diagonale bringt weitere Impulse. Die Fachkompetenz erfährt ihre Ergänzung in der religiösen Dimension bzw. umgekehrt, so z.B. durch die Einbringung des Wertes der Würde des Menschen. Die Sozialkompetenz und das ethischen Profil ergänzen sich ebenso gegenseitig. Mit dem zuvor ausgeführten können sie dazu selbst Schlussfolgerungen ziehen.

Wenn in dieser Matrix einzelne Komponenten überbewertet werden oder andere ganz fehlen, dann ist das Charismatische Management aus dem Gleichgewicht. Pointiert formuliert, man kann nicht von einem Charismatischen Management sprechen. Nur in der Ausgewogenheit dieser sich gegenseitig ergänzenden und bedingenden vier Begriffe kann man von einem guten Charismatischen Management sprechen. Diese Matrix ist auch ein ideales Raster, um den Erfüllungsgrad des Charismatischen Managements zu überprüfen.<sup>18</sup>

Noch ein ganz anderes Thema, das nicht zwangsläufig als Faktor im Umfeld des Charismatischen Managements gesehen wird: die Gewerkschaften<sup>19</sup>, ein keineswegs spannungsfreies Thema in den Einrichtungen und Diensten. Festzuhalten gilt, dass die Gewerkschaften der legitime Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Man sollte aber auch sehen, dass die Gewerkschaften in der Gefahr stehen, zu sehr oder nur ideologisch zu sein. In den Einrichtungen der Barmherzigen Brüder müssen sich die Gewerkschaften der Idee der Johannes von Gott Familie verpflichtet fühlen: Unsere Interessensmitte ist der Patient / Betreute. Es darf

---

<sup>17</sup> Evangelium nach Matthäus 22, 34–40

<sup>18</sup> An drei praktischen Beispielen im Anhang soll verdeutlicht werden, wie sich das Konzept des Charismatischen Managements im Alltag einer Einrichtung/eines Dienstes und persönlich bei den Mitgliedern der Johannes von Gott Familie niederschlagen sollte. Die exemplarischen Fragen sollen zur Vertiefung anregen und können gerne ergänzt werden.

<sup>19</sup> Dieser Absatz hat in Deutschland eine nachgeordnete Bedeutung, weil es in Deutschland keine Gewerkschaftsaktivitäten im eigentlichen Sinn in den Einrichtungen der Kirche und der Orden gibt. Dafür gibt es aber eine Grundordnung für Mitarbeiter in Kirchlichen Diensten, die auch eine Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen und Diensten regelt. Ein verfassungsrechtlich gesichertes Privileg der Selbstverpflichtung orientiert an einem biblisch, christlichen Modell.

den Gewerkschaften nicht nur um vordergründige Erfolge gehen, sie müssen als Mitglieder der Johannes von Gott Familie sich auch dieser, daraus erwachsenden Verantwortung stellen und die gerechten Interessen, Weiterentwicklungschancen und Zwangslagen der Einrichtungen und Dienste sehen. Im Gegenzug steht die Forderung, dass die Leitung einer Einrichtung / eines Dienstes besonders offen ist für gerechte Mitarbeiterinteressen. Auch das basiert auf dem Grundgedanken der Johannes von Gott Familie.

Zusammenfassend könnte man sagen, dass Charismatisches Management gelungen ist, wenn in der Einrichtung / dem Dienst eine Ausgewogenheit von Fachkompetenz, Sozialkompetenz, ethischem Profil und religiöser Dimension hergestellt ist. Natürlich bei zufriedenstellender Patienten-, Klienten-, Bewohner- und Mitarbeiterzufriedenheit.

Das Wort Management hat die lateinische Wortwurzel „in die Hand nehmen“. Das hat eine wegweisende Bedeutung: Alle müssen das Charismatische Management „in die Hand nehmen“, es verlebendigen und fördern. Dies ist nicht nur eine Aufgabe der Leitung.

### 3.4.3 Auftanken und Vertiefen



- Konstitutionen des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
Empfohlene Abschnitte:  
20. mit 24. Hospitalität nach dem Beispiel unseres Stifters  
44. Sinn unseres Apostolates  
45. Zielgruppe unseres Apostolates  
46. mit 49. Stil und Form des Apostolates  
51. Hospitalpastoral
- Generalstatuten des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
Empfohlene Abschnitte:  
18. und 19. Hospitalität nach dem Beispiel unseres Stifters  
20. mit 29. Die Mitarbeiter in unserem Orden  
46. mit 55. Gemeinschaft des Apostolischen Dienstes  
162. mit 164, 167 Die Verwaltung der zeitlichen Güter
- Die Charta der Hospitalität kann auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)  
In ihrer Einrichtung oder ihrem Dienst könnte es auch möglich sein, dass sie auf Nachfrage ein Exemplar erhalten. Wenn es in der Einrichtung oder dem Dienst eine Bibliothek gibt, ist dort sicher ein Exemplar.  
Empfohlene Abschnitte:  
4.1. Die Würde der menschlichen Person  
4.2. Achtung vor dem menschlichen Leben  
4.4. Effizientes Management  
5.3. Management und Leitung  
Speziell Thema Ethik und Pastoral:  
5. Anwendung auf konkrete Situationen  
7. Persönliche Integrität als Grundlage des Handelns  
8.3. Die göttlich-menschliche Lebenskraft unseres Charismas
- Handbuch zur Evaluierung des Charismatischen Managements, Rom 2011
- Der Weg der Hospitalität in der Nachfolge des heiligen Johannes von Gott, Rom 2004
- Benedikt XVI., Deus caritas est (Gott ist die Liebe), Rom 2005

- Benedikt XVI., Caritas in veritate (Sozialenzyklika), Rom 2009
- Strategiepläne der Einrichtung / des Dienstes
- Zertifizierungsunterlagen und Unterlagen des Qualitätsmanagements

### 3.4.4 Erste Hilfe in ihrer Provinz



Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.  
 Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?  
 Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?

## 3.5 Bildung und Forschung

### 3.5.1 Bildung

#### 3.5.1.1 Baustelle Bildung



Alle kennen das Sprichwort: „Die Menschen kennen fast alle den Preis der Dinge, aber nur selten deren Wert.“ Bildung und Fortbildung haben ihren Preis und ihren Wert. Man muss in Bildung und Fortbildung investieren, damit ist nicht allein das Bildungsbudget der Einrichtung / des Dienstes gemeint, sondern auch der einzelne Mitarbeiter muss investieren; in der Form der Bereitschaft zur Bildung und Fortbildung, im Interesse für Neues und in der Bereitschaft, das Erworbene umzusetzen und weiterzugeben. So kann für alle der Wert der Bildung und Fortbildung erkannt werden.

#### 3.5.1.2 Orientierung



Es gehört zur Tradition des Ordens, dass er in Bildung, Weiterbildung und Forschung investiert, beginnend bei Johannes von Gott selbst, der seine Fachwissen in Guadalupe erwarb<sup>20</sup> bis hin zu den Anfängen professioneller Bildungsinstitute. Anton Martin, der erste Nachfolger des heiligen Johannes von Gott, bewies eine besondere Sensibilität für die Lehrtätigkeit. 1553 fasste er in Madrid den Plan zur Gründung einer „Chirurgenschule“<sup>21</sup>. Dazu gehört auch die Etablierung neuer Bildungsangebote in einem Land durch den Orden, so zum Beispiel die Gründung der ersten Schule für Krankenpflege in der Psychiatrie 2010 in Malawi / Afrika.

Der Orden betreibt Bildung und Weiterbildung nicht nur aus der Notwendigkeit quasi einer Akkreditierung seiner Daseinsberechtigung, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Mitarbeiterförderung. Ein anderer wichtiger Gesichtspunkt ist die Tatsache, dass sich im Selbstverständnis des Ordens Bildungsarbeit nicht rein auf fachliche Kompetenz reduzieren kann. Im Sinne des Charismatischen Managements werden genauso Sozialkompetenz, ethisches Wissen und pastorale Kompetenz gefördert. Es wird natürlich auch erwartet, dass Mitarbeiter entsprechende Angebote wahrzunehmen. Dazu kommt, dass die Vermittlung der Werte des

<sup>20</sup> Javierre José Maria, Juan de Dios – loco en Granada, Sigueme, Salamanca, 1996

<sup>21</sup> Plumed Moreno C., „Jornadas Internacionales de Enfermería“ San Juan de Dios, Madrid 1992

Ordens gerade in unserer postmodernen Zeit immer wichtiger wird. Dazu gibt es im Orden das Konzept der „Schule der Hospitalität“ und ein „Ausbildungsbuch für Mitarbeiter“, quasi ein Kurrikulum der zu vermittelnden bzw. zu erwerbenden Ausbildungsinhalte für Mitarbeiter. Dabei werden die drei Ebenen der Zusammenarbeit berücksichtigt, die in den Generalstatuten in Artikel 22 genannt werden. Danach erfolgt die Mitarbeit im Orden:

- auf der Ebene guter professioneller Zusammenarbeit;
- auf der Ebene der Identifikation mit dem Gedanken der Hospitalität des heiligen Johannes von Gott getragen von ihren menschlichen Werten und/oder ihren religiösen Überzeugungen;
- auf der Ebene eines vom katholischen Glauben getragenen Engagements.

### 3.5.1.3 Auftanken und Vertiefen



Generalstatuten des Ordens können auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

Empfohlene Abschnitte:

20. mit 30. Die Mitarbeiter in unserem Orden

- Die Charta der Hospitalität kann auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

In ihrer Einrichtung oder ihres Dienste könnte es auch möglich sein, dass sie auf Nachfragen ein Exemplar erhalten. Wenn es in der Einrichtung oder dem Dienst eine Bibliothek gibt, ist dort sicher ein Exemplar.

Empfohlene Abschnitte:

6.1. Bildungsarbeit

6.2. Lehrtätigkeit

- Ausbildungsbuch für Mitarbeiter, Rom 2011

In ihrer Einrichtung oder ihrem Dienst könnte es auch möglich sein, dass sie auf Nachfrage ein Exemplar erhalten. Wenn es in der Einrichtung oder dem Dienst eine Bibliothek gibt, ist dort sicher ein Exemplar.

- Zertifizierungsunterlagen und Unterlagen des Qualitätsmanagements
- Literatur zur Ordensgeschichte (das müsste von den Provinzen ergänzt werden, damit die Standartwerke in der jeweiligen Sprache genannt sind)

### 3.5.1.4 Erste Hilfe in der Provinz



Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.

Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?

Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?

## 3.5.2 Forschung

### 3.5.2.1 Baustelle Forschung



Durch „Versuch und Irrtum“ kam die Menschheit zu neuen Erkenntnissen und Fortschritten. Sehr schnell verließ man dieses Zufallsprinzip und entwickelte strukturierte Versuchsreihen. Die wissenschaftliche Forschung war geboren. Das Engagement des Ordens im Gesundheits- und Sozialwe-

sen legte es nahe, dass dieser, von Beginn seines Wirkens an, auch Aktivitäten im Bereich der Forschung entwickelte. Unbeschadet der Tatsache, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit des Ordens im Bereich der unmittelbaren Pflege und Betreuung lag und liegt, ist ein Engagement in der Forschung aus der Sicht des Ordens begrüßenswert, aber kein obligatorisches Muss in jeder Einrichtung.

### 3.5.2.2 Orientierung



Da wissenschaftliche Forschung nicht zur unmittelbaren Kernaufgabe des Ordens gehört, wird die Bereitstellung von finanziellen Mitteln bisweilen kritisch hinterfragt. Es ist selbstverständlich, dass die Mittel für Forschung nicht der direkten Pflege und Betreuung „entzogen“ werden können. Gesehen werden muss aber auch, dass Patienten und Betreute durch Erfolge der Forschung profitieren. Der Orden engagiert sich im Rahmen seiner Möglichkeiten in der Forschung, denn auch das ist eine Facette unseres Qualitätsanspruches (Ordenswerte), die Situation des Patienten oder Betreuten ständig zu verbessern. Es ist selbstverständlich, dass gerade im Bereich der Forschung die Ordenswerte Respekt und Verantwortung eine bedeutende Rolle spielen, wenn Forschungsinhalte und -methoden festgelegt werden.

Das Wort Forschung im Bezug auf die Tätigkeit des Ordens lenkt unseren Blick leider allzu schnell auf medizinische pharmakologische Forschung. Diese Verengung wird der Tradition des Ordens und seinem weiten Tätigkeitsspektrum nicht gerecht. So müssen unsere Einrichtungen und Dienste auch offen sein für Forschungsprojekte im Bereich der Pflege, Geriatrie, Pädagogik, Psychologie, Ethik und nicht zuletzt der Pastoral.

### 3.5.2.3 Auftanken und Vertiefen



Die Charta der Hospitalität kann auf der Website des Ordens eingesehen werden: [www.ohsjd.org](http://www.ohsjd.org)

In ihrer Einrichtung oder ihrem Dienst könnte es auch möglich sein, dass sie auf Nachfrage ein Exemplar erhalten. Wenn es in der Einrichtung oder dem Dienst eine Bibliothek gibt, ist dort sicher ein Exemplar.

Empfohlene Abschnitte:

- 6.2. Lehrtätigkeit
- 6.3. Forschung
- Literatur zur Ordensgeschichte (das müsste von den Provinzen ergänzt werden, damit die Standardwerke in der jeweiligen Sprache genannt sind)
- Strategiepläne der Einrichtung / des Dienstes

### 3.5.3 Erste Hilfe in ihrer Provinz



Dieser Punkt ist von den Provinzen auszuführen.

Wer sind die Ansprechpartner zu diesem Bereich?

Was gibt es an Informationsmöglichkeiten in der Provinz zu diesem Thema?

## ANHANG

### 1. Praxisbeispiele zur Matrix des Charismatischen Managements (3.4.1.)

---

An drei praktischen Beispielen soll verdeutlicht werden, wie sich das Konzept des Charismatischen Managements im Alltag einer Einrichtung / eines Diensten und persönlich bei den Mitgliedern der Johannes von Gott Familie niederschlagen sollte. Die exemplarischen Fragen sollen zur Vertiefung anregen und können gerne ergänzt werden.

#### **Umbau oder Umgestaltung einer Station oder Wohnbereiches**

Fachkompetenz	Werden neue Konzepte (medizinisch, pflegerisch, pädagogisch, psychologisch, geriatrisch) berücksichtigt oder nur altes kopiert? Werden therapiefördernde Architektur- und Gestaltungselemente berücksichtigt?
Sozialkompetenz	Welchen Stellenwert hat die Nutzerfreundlichkeit? Welchen Stellenwert hat die Mitarbeiterfreundlichkeit? Wie gut erreichbar sind Gemeinschaftsräume?
Ethisches Profil	Werden Gestaltung und Ausstattung dem Selbstbestimmungsrecht des Patienten und Betreuten gerecht? Wie sieht es aus mit Datenschutz, persönlichem Bereich (Wahrung der Intimsphäre)?
Religiöse Dimension	Wie gut erreichbar sind Kapellen (liturgische Räume)? Werden pastorale Konzepte berücksichtigt?

#### **Station- oder Gruppenbesprechungen:**

Fachkompetenz	Werden präzise fachliche Informationen weitergegeben? Wird die Belastbarkeit von Mitarbeitern bei der Dienstplangestaltung / Arbeitsverteilung berücksichtigt?
Sozialkompetenz	Werden über die nötige Fachlichkeit hinaus, auch soziale Bedürfnisse des Patienten / Betreuten berücksichtigt? Wie steht es um die Einbindung der Familie und Angehörigen? Ist auch Raum für Emotionen, Ängste, Freude?
Ethisches Profil	Wie sieht es aus mit Datenschutz, persönlichem Bereich (Wahrung der Intimsphäre)? Werden ethische Alltagsfragen diskutiert? An die Ethikkommission weitergeben?
Religiöse Dimension	Wird das zuständige Mitglied des pastoralen Teams gelegentlich zur Besprechung eingeladen? Werden notwendige Informationen an das pastorale Team weitergeben? Werden religiöse Elemente in die Besprechung eingebunden, zumindest gelegentlich?

#### **Meine persönlichen Fortbildungsplanungen**

Fachkompetenz	Will ich mich nur fachlich weiterbilden? Bemühe ich mich auch um neue Themen oder bewege ich mich nur in meinen Lieblingsthemen?
Sozialkompetenz	Berücksichtige ich bei meinen Planungen auch die gerechten Wünsche meiner Kollegen?

Ethisches Profil      Tauche ich ein ist dieses schwierige Thema, oder hoffe ich, dass „irgendjemand“ „diese Probleme“ löst?

Religiöse Dimension      Möchte ich Ausdrucksformen anderer Religionen kennenlernen?

## 2. Glossar

---

### **Charta der Hospitalität**

Ein im Jahr 2000 von der Generalkurie veröffentlichtes Dokument, das das Selbstverständnis des Ordens im Bezug auf seine apostolischen Werke zum Ausdruck bringt. Das Charismatische Management hat darin seine grundlegende Umschreibung erfahren.

### **Generalstatuten**

Zur Ergänzung der Konstitutionen hat der Orden auch Generalstatuten, die eine praxisbezogene Auslegung der Konstitutionen darstellen. Die Generalstatuten werden vom Generalkapitel des Ordens beschlossen. Siehe auch Konstitutionen.

### **Hospitalität**

Die Barmherzigen Brüder legen nicht nur die klassischen drei Mönchsgelübde - [ehelose Keuschheit](#), [Armut](#) und [Gehorsam](#) - ab, sondern auch ein viertes Gelübde, das der Hospitalität. Hospitalität lässt sich, einfach ausgedrückt, mit dem Wort Gastfreundschaft übersetzen. Man muss dieses Wort Gastfreundschaft jedoch biblisch interpretieren, um zu verstehen, was Hospitalität im Geist der Tradition des heiligen Johannes von Gott bedeutet.

Maßstab für die Interpretation der Hospitalität ist das Leben des Ordensgründers, des heiligen Johannes von Gott. 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.“

### **Humanisierung**

Mit dem Rundschreiben „Humanisierung“ von Pater General Pierluigi Marchesi hat dies Grundanliegen des Johannes von Gott eine neue, nachhaltige Bedeutung im Orden bekommen. Im Orden versteht man darunter einen patientenorientierten / einen am Betreuten orientierten Management- und Betreuungs- / Pflegestil.

### **Johannes von Gott Familie**

Zwischen dem kirchenrechtlichen Orden und seinen Mitarbeitern hat sich im Laufe der Zeit eine enge Verbindung entwickelt. Die verschiedenen Gruppen die sich den Idealen des Johannes von Gott verpflichtet fühlen, bezeichnet man als Johannes von Gott Familie. Siehe auch Orden, Mitarbeiter.

### **Konstitutionen**

Der Orden der Barmherzigen Brüder lebt nach der Regel des Heiligen Augustinus. Um seine besonderen Bedürfnisse zu regeln, hat der Orden von Beginn seiner Tätigkeit an auch Konstitutionen, die grundlegende Aussagen zum Ordensleben und Ordenauftrag treffen. Die Konstitutionen werden vom Generalkapitel des Ordens beschlossen. Siehe auch Generalstatuten.

### **Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Der Begriff Mitarbeiter steht im ordeninternen Gebrauch für die Grundhaltung, dass mitarbeitende Personen nicht nur Angestellte, sondern in der Vollbedeutung des Wortes Mitarbeiter sind. Des Weiteren wird der Begriff sehr umfassend gebraucht. Man versteht darunter nicht nur angestellte Personen, sondern auch ehrenamtliche Mitarbeiter und Förderer.

### **Orden der Barmherzigen Brüder**

Der Orden hat kirchenrechtlich den offiziellen Namen: Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott. Zum Orden gehören die Barmherzigen Brüder und die Ehrenmitglieder. Siehe auch Johannes von Gott Familie.

### **Ordensleben**

Bei den Ordensgemeinschaften wird in der Regel zwischen Ordensleben und Ordensauftrag unterschieden. Während das Ordensleben das spirituelle Leben und das Gemeinschaftsleben umfasst, bezeichnet der Ordensauftrag den konkreten Dienst.

### **Ordenswerte**

Der Forderung des Generalkapitels 2006, die Generalleitung solle die Ordenswerte verbindlich definieren, hat das Generaldefinitorium im Januar 2010 erfüllt und Pater General hat mit einem Rundschreiben vom Februar 2010 diese Werte dem Orden bekannt gegeben. Hospitalität – Qualität, Respekt, Verantwortung, Spiritualität. In den Provinzen wurden diese Werte adaptiert, gegebenenfalls gibt es eine eigene Broschüre.

**Hospitalität** versteht sich dabei als Zentralwert, der in vier Orientierungswerten seine Ausfaltung erfährt.

#### **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 Dienstleistungen

#### **Spiritualität steht für:**

Pastoral, Evangelisierung, spirituelle Angebote für Andersgläubige, Ökumene, Zusammenarbeit mit Pfarreien und Religionsgemeinschaften

### **Ordensauftrag**

Bei den Ordensgemeinschaften wird in der Regel zwischen Ordensleben und Ordensauftrag unterschieden. Während das Ordensleben das spirituelle Leben und das Gemeinschaftsleben umfasst, bezeichnet der Ordensauftrag den konkreten Dienst, die apostolische Aufgabe des Ordens. Wir alle sind gefordert, den Ordensauftrag an den Zeichen der Zeit zu orientieren und die Armen, Kranken, Alten und behinderten Menschen in die Mitte unseres Dienstes zu stellen. Der Keim unserer Berufung als Barmherzige Brüder besteht darin, wie unser heiliger Ordensvater, Johannes von Gott, ein alternatives Betreuungsmodell anzubieten. Der Schwerpunkt liegt hier in der Aufgabe, eine fachlich

qualifizierte, zugleich aber humane Betreuung anzubieten und dabei, soweit möglich, den Menschen zu Gott zu führen.  
Siehe auch Hospitalität.

### **Qualitätsmanagement**

Bezeichnet grundsätzlich alle organisierten Maßnahmen, die der [Verbesserung](#) von Produkten, Prozessen oder Leistungen jeglicher Art dienen. Qualitätsmanagement ist eine Kernaufgabe des [Managements](#). In einigen Ländern ist im Gesundheits- und Sozialwesen ein Qualitätsmanagement gesetzlich vorgeschrieben. Die bekanntesten Qualitätsmanagementmodelle sind das [EFQM-Modell](#) sowie die [ISO 9001](#).

### **Sozialverantwortung**

Der Begriff **Corporate Social Responsibility (CSR)** bzw. **Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung** (oft aufgrund verkürzter Übersetzung des englischen Begriffs "social" auch als *Unternehmerische Sozialverantwortung* bezeichnet), umschreibt den freiwilligen Beitrag der Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung, die über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen. Siehe auch das Grünbuch über die soziale Verantwortung der Europäischen Union.<sup>22</sup>

---

22

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_de.htm)