

Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott
Sensing in der Provinz zum Guten Hirten in Nordamerika
Bericht für das Generalkapitel

Sam Cino
Koordinator der Sensing-Gruppen

Moderatoren der Gruppen: Sam Cino, Hamilton, Ontario und Toronto, Ontario
 Frt. Gary Hill, Miami, Florida
 Zachary Cooper, Westville, New Jersey
 Alyssa Russell, Westville, New Jersey
 Cathleen Scanlon, Westville, New Jersey
 Frt. Charles Schreiner, Albuquerque, New Mexico

# Anzahl der Sensing-Gruppen	Liste der Themen	Zusammensetzung der Gruppen
Insgesamt 20 Gruppen. 3 - GSM Toronto 2 - GSNPH Toronto 5 - GSC/GSNPH Hamilton 5 - Camillus House/Camillus Health Concern, Miami 1 - GSC Albuquerque 4 - SJOG New Jersey	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit • Finanzkrise • Klimawandel/Biodiversität • Spiritualität • Karriere • Stressbewältigung* • Erschwinglichkeit** 	Insgesamt 197 Teilnehmer 37 - GSM Toronto 24 - GSNPH Toronto 58 - GSC/GSNPH Hamilton 30 - Camillus-Haus, Miami 10 - Camillus Health, Miami 8 - GSC Albuquerque 30 - SJOG New Jersey Die Teilnehmer aus der gesamten Provinz waren wie folgt verteilt: <ul style="list-style-type: none"> • 110 Mitarbeiter (Angestellte und Freiwillige), • 35 Management und leitende Angestellte, • 21 Verwaltungsratsmitglieder, und • 31 Kunden/Dienstleistungsnutzer Viele der Gruppen in Hamilton und Toronto wurden ausschließlich für Kunden, Mitarbeiter und Mitglieder des Vorstands und der Geschäftsführung eingerichtet.

Einführung

Aus den 20 Sensing-Gruppen wurden sieben Themen ausgewählt und diskutiert:

- 13 Gruppen zur Finanzkrise/Erschwinglichkeit,
- 12 Gruppen zum Thema Gesundheit,
- 11 Gruppen zum Thema Klimawandel und biologische Vielfalt,
- 11 Gruppen zum Thema Karriere,
- 10 Gruppen zum Thema Spiritualität,
- *5 Gruppen auf Stressmanagement (in die Zusammenfassung des Themas Karriere aufgenommen),

- **5 Gruppen zum Thema Erschwinglichkeit (aufgenommen in die Themenzusammenfassung zur Finanzkrise).

Gesundheit

- Druck auf das Gesundheitssystem
 - Steigende Kosten im Gesundheitswesen
 - Auswirkungen der Pandemie
 - Zunehmende Zahl marginalisierter Personen, die Pflege und Unterstützung benötigen
 - Mangel an qualifizierten Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen
- Soziales Umfeld im Umbruch
 - Verlagerung zu virtueller und einzelhandelsorientierter medizinischer Versorgung (keine Frontal- oder unpersönlichen Beziehungen)
 - Abkehr von traditionellen Heilpraktikern und Vertrauen in die Selbstversorgung, z. B. mit Google
 - Verbreitung von sozialen Medien und Abhängigkeit von elektronischen Geräten
 - Anstieg von Drogenmissbrauch, Obdachlosigkeit und sozialer Isolation
 - Anstieg des Bedarfs an psychischer Gesundheit (Depressionen, Angstzustände, Einsamkeit, Mobbing, Trauma, generationenübergreifendes Trauma)
 - Anstieg des Bedarfs an Betreuern/Dienstleistern im Bereich der psychischen Gesundheit, die unserem Auftrag treu bleiben
- Aufkommende Bedürfnisse/Probleme
 - Überalterung der Bevölkerung und Anstieg der Obdachlosigkeit bei Senioren
 - Flüchtlinge, die vor Krieg oder LGBTQ-Verfolgung fliehen, und solche, die mit grundlegenden medizinischen Bedürfnissen ankommen
 - Personen, die durch ihren Geschlechtsausdruck benachteiligt werden
 - Anstieg der Ernährungsunsicherheit, der Erschwinglichkeit von Wohnraum, der Obdachlosigkeit, der Sucht und der psychischen Gesundheit
 - Künstliche Intelligenz in der Gesundheitsversorgung und Auswirkungen auf Mitgefühl und Gastfreundschaft
 - Wirtschaftliche Härten für Einzelpersonen mit Auswirkungen auf die allgemeine Gesundheit

Karriere

- Verschiebung der Arbeitsplatzkultur
 - Die digitale Welt führt zu weniger Interaktion (persönlicher Kontakt) mit Menschen und Kunden sowie zu einer Zunahme der Fernarbeit. Desensibilisierung gegenüber dem menschlichen Zustand
 - Weniger Loyalität - der Service leidet - weniger Dringlichkeit - Mitgefühl und dauerhafte Beziehungen werden beeinträchtigt
 - Arbeitnehmer haben nicht mehr das Durchhaltevermögen, das sie einmal hatten
 - Unsicherheiten im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz, die sich auf Arbeitsplätze auswirken
- Arbeitskräftemangel und Druck auf das Arbeits- und Privatleben
 - Der Arbeitskräftemangel in den Bereichen Fachkräfte, Gesundheitsfürsorge, Grundversorgung und Handwerk beeinträchtigt unsere Fähigkeit, qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten.
 - Personalprobleme/hohe Fluktuation können unsere Missionsorientierung und unsere Fähigkeit, Mission zu lehren, untergraben
 - Es gibt eine Verlagerung von den Pflegeberufen zu den Handwerksberufen, die weniger stressig und besser bezahlt sind

- Stressmanagement - Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit/Burnout aus Mitgefühl : Wir leben in einer stressigen Welt. Wie können wir ein Umfeld schaffen, das die Balance zwischen Leben und Arbeit fördert, damit wir unserem Auftrag treu bleiben können?
- Wirtschaftliche Auswirkungen auf die Durchführung von Missionen
 - Erschwinglichkeit, um Mitarbeiter einzustellen und zu halten, d.h. Motivationsverschiebung von "Mission" zu "Geld" - "Job" vs. "Berufung" - wirkt sich darauf aus, wie die Mission den Dienstleistungsnutzern vermittelt/vorgeführt wird
 - Die meisten jüngeren Arbeitnehmer wollen weniger Stunden arbeiten und bleiben nicht sehr lange in ihrem Job. Verlust der Fähigkeit, Vertrauen zu den Kunden zu gewinnen und eine Beziehung aufzubauen, aufgrund des ständigen Wandels
 - Bei hoher Fluktuation ist es schwierig, reichhaltige Möglichkeiten für Ausbildung und berufliche Entwicklung (Kernkompetenzen) zu bieten.
 - Investitionen in verbesserte (persönliche) Missionsschulungen und Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Klimawandel und biologische Vielfalt

- Auswirkungen auf die Mission
 - Einkommensschwache, Minderheiten und Menschen mit Behinderungen werden am stärksten betroffen sein, d. h., sie haben Auswirkungen auf die Ernährungsgesundheit. Weniger Vielfalt bei der Menüplanung für Einrichtungen
 - Gestaltung künftiger Schutzräume zur Anpassung an klimatische Bedingungen mit höheren Betriebskosten
 - Wettbewerb um Spender für die Bewältigung von Extremwetterkatastrophen
 - Naturkatastrophen können zu einer höheren Nachfrage nach Dienstleistungen führen, z. B. nach Unterkünften, Lebensmitteln und Beratung
 - Zunahme der Fernarbeit - Entkopplung von den Kunden
- Auswirkungen auf die Gesellschaft/Wirtschaft
 - Zunahme der marginalisierten Bevölkerung, d. h. mehr Kriminalität, Arbeitslosigkeit, Drogen- und Alkoholkonsum
 - Kosten im Zusammenhang mit mehr Kühl- und Wärmezentren bei extremer Hitze/Kälte
 - Klimabedingte Migration - Klimaflüchtlinge können eine Belastung für Wohnungen und Unterkünfte darstellen
 - Die Auswirkungen auf die Lieferkette werden sich auf die Spenden von frischen Lebensmitteln auswirken und die Kosten für die Zentren erhöhen.
 - Verlust von Anbauflächen - schlechtere Auswahl an Nahrungsmitteln und höhere Kosten für Obst und Gemüse
 - Globale Erwärmung, Waldbrände, Zerstörung von Eigentum, was zu Obdachlosigkeit führt
 - Steigende Kosten aufgrund von Initiativen im Zusammenhang mit Ökologisierung und Recycling
 - Zunahme der städtischen Landwirtschaft, sozialer Unternehmen, z. B. Gemeinschaftsgärten, Dachgärten
- Auswirkungen auf das Gesundheitssystem
 - Klimakrise = Gesundheitskrise. Waldbrände haben weitreichende Auswirkungen - Lunge, Atembeschwerden
 - Krankheiten und Traumata im Zusammenhang mit extremer Hitze und Kälte und Auswirkungen auf die psychische Gesundheit
 - Belastung des Gesundheitssystems

Finanzkrise

- Erschwinglichkeit: Die Herausforderung annehmen und unseren Auftrag in einer immer teureren Welt aufrechterhalten
 - Auswirkungen der digitalen Währung auf Spenden. Spender zögern möglicherweise, neue Technologien zu nutzen
 - Staatliche Vorschriften, Steuerpolitik und wachsende Staatsdefizite können Programme beeinträchtigen
 - Internationale Konflikte mit Auswirkungen auf den Import/Export von Waren und Dienstleistungen, die Inflation, die Versorgungskette usw.
 - Bildungsbedarf für die Verwaltung der persönlichen Finanzen und für Eigeninitiative und Selbstständigkeit der Menschen
 - Finanzielle Auswirkungen auf ältere Menschen können zu mehr Obdachlosigkeit und höheren Gesundheitskosten führen
 - Wachsende Einkommensunterschiede, Erosion der Mittelschicht, hohe Verschuldung und Staatsdefizite
 - Inflation bedroht Erschwinglichkeit von Wohnraum, Ernährungssicherheit und Spenden
 - Höhere Arbeitslosigkeit = mehr Kriminalität. Die Nachfrage nach mehr Dienstleistungen übersteigt die verfügbaren Ressourcen

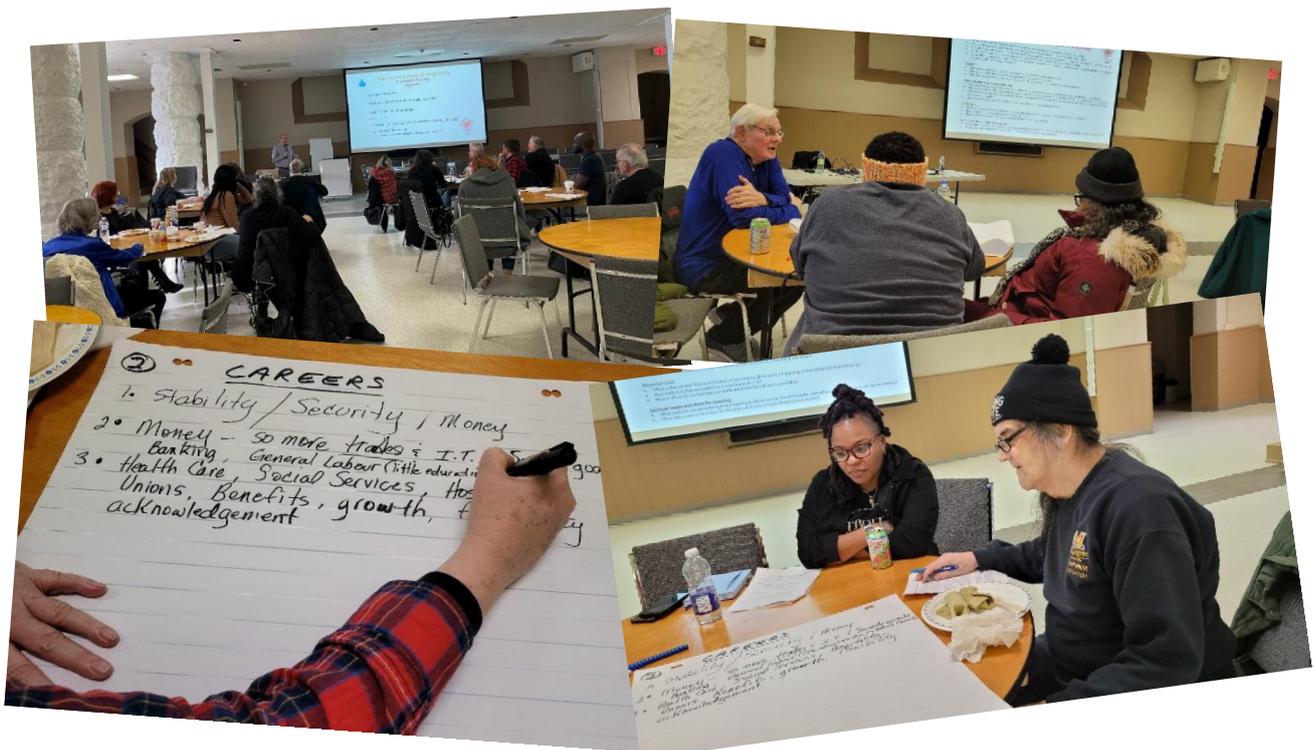
- Auswirkungen auf die Personalausstattung
 - Forderungen nach höheren Löhnen, Auswirkungen auf die Bindung und Einstellung von Mitarbeitern
 - Immer mehr Menschen werden arm, die Mittelschicht verschwindet. Die Reichen werden immer reicher
 - Mehrere Jobs, um über die Runden zu kommen/Burn-out und Mitleidsmüdigkeit
 - Mehr Forderungen nach einem existenzsichernden Lohn, einem garantierten Einkommen und einer Erhöhung der Leistungen bei Invalidität und Sozialhilfe

- Erhöhte Bedrohung der Finanzstabilität
 - Risikominderung im Bereich der Cybersicherheit bei Cyberangriffen. Alterung der Infrastruktur/Verwundbarkeit
 - Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie
 - Höhere Kosten für die Kreditaufnahme. Begrenzte Investitionsstrategien, da Barmittel für die Programmierung benötigt werden
 - Erforschung neuer Strategien zur Erweiterung der Spenderbasis
 - Die Integration von KI-Technologie für den Betrieb und die Mittelbeschaffung könnte uns finanziellen und ethischen Risiken, dem Datenschutz und Problemen bei der Einhaltung rechtlicher Vorschriften aussetzen
 - Wettbewerb mit anderen Sozialdienstleistern bei Gehältern und Leistungen

Spirituelle Bedürfnisse und Sinn des Lebens

- Mission in einer zunehmend säkularen Welt
 - Geringere Unterstützung religiöser Organisationen anstelle von Spenden für Umweltschutzzwecke
 - Die Sichtbarkeit der Brüder ist wichtig. Die Mitarbeiter wünschen sich mehr Engagement für die Geschichte des Ordens
 - Es besteht eine dynamische Beziehung zwischen dem Auftrag einer gemeinnützigen Organisation und ihrer Glaubensgemeinschaft, auch wenn die Glaubensgemeinschaften immer kleiner werden
 - Mehr Augenmerk auf die "Mission", weniger auf die "kirchliche Identität" legen - so wie der heilige Johannes von Gott diese Mission zunächst als "nicht-professioneller" Laie begonnen hat

- Suche nach innovativen Wegen, um Mitarbeiter mit dem Auftrag und den Wurzeln von SJOG zu verbinden
 - Unterstützung der Mitarbeiter bei der Suche nach Sinn und Zweck ihrer Arbeit und bei der Gestaltung der persönlichen Identität
 - Die Zunahme des politischen ideologischen Extremismus kann unsere Arbeit in Frage stellen. Atheistische Tendenzen
 - Erosion der Werte - Die Menschen wissen nicht mehr, wofür sie stehen. Was sind ihre Werte?
 - Zunehmende Egozentrik durch die Nutzung sozialer Medien gefördert
- Ansehen religiöser Institutionen
 - Wir müssen ein positiveres Bild des Glaubens schaffen. Der Glaube wird oft durch die Nachrichten (z. B. Sexualstraftaten, Internate), Ansichten über Sexualität usw. mit Negativität belegt. Es ist wichtig, diese Narrative zu entkräften.
 - Trotz des guten Rufs der Kirche ziehen die offensichtlichen Nöte der Zeit immer noch Menschen an, die helfen wollen
 - Die Kirche muss ein größeres Verantwortungsbewusstsein gegenüber Obdachlosen und ausgegrenzten Menschen an den Tag legen
 - Die Seelsorgeteams in unseren Einrichtungen haben einen positiven Einfluss auf unsere Arbeit
- Spiritualität vs. Glaube
 - Weniger Menschen nehmen an organisierten Religionen teil und sind weniger spirituell mit ihrem Glauben verbunden
 - Viele bezeichnen sich als "spirituell", aber nicht als "religiös" - und sind dennoch motiviert, Gutes zu tun
 - Das Charisma der Gastfreundschaft ist auf dem Vormarsch, aber nicht aus einer religiösen Perspektive
 - Um die Spiritualität am Arbeitsplatz zu fördern, bedarf es eines besseren Gemeinschaftsgefühls und der Einbeziehung aller
 - Notwendigkeit der Betonung der Spiritualität in einer Welt, in der der Glaube/die Bindung an die organisierte Religion abnimmt



Warum und wie wurden diese Themen ausgewählt?

Die Auswahl der Themen, die von den 20 Gruppen gewählt wurden, variierte je nach dem Ministerium, das die Sensing-Gruppen koordinierte. Alle Gruppen hatten die Möglichkeit, zwischen fünf von der Provinz vorgeschlagenen Themen zu wählen: **Gesundheit, Karriere, Klima und biologische Vielfalt, Finanzkrise und spirituelle Bedürfnisse**.

Good Shepherd Hamilton und Toronto:

Jede Gruppe in den großen städtischen Gebieten der Dienste von Hamilton/Toronto war der Meinung, dass alle Themen Auswirkungen auf die Dienste des Ordens in ihren Gemeinden haben. Die Gruppen waren relativ groß und umfassten bis zu 18 Personen. Jeder Teilnehmer wurde gefragt, ob er ein bestimmtes Thema für die Diskussion bevorzugt. Jeder Einzelne wurde einer Untergruppe mit anderen zugewiesen, die ein ähnliches Thema gewählt hatten. Die Ergebnisse der einzelnen Untergruppen wurden dann von der größeren Gruppe überprüft, um weitere Überlegungen und Erkenntnisse zu gewinnen.

Camillus House und Camillus Health Concern, Miami

Die Sensing-Gruppen in Miami prüften und diskutierten alle fünf Themen und grenzten sie auf vier ein, die später auf die wichtigsten Themen für die Ministerien in Miami eingegrenzt wurden. Die Ergebnisse der Sondierungssitzungen wurden zusammengefasst und einem kleineren Ausschuss vorgelegt, dessen Aufgabe es war, zwei klare Aussagen zu erarbeiten. Die beiden Erklärungen wurden später allen 40 Teilnehmern zur Genehmigung vorgelegt. Diese Erklärungen waren:

- Stressbewältigung - Gleichgewicht zwischen Leben und Arbeit/Burnout aus Mitgefühl", und
- "Erschwinglichkeit: Die Herausforderung annehmen und unseren Auftrag in einer immer teureren Welt aufrechterhalten"

Westville Grove, New Jersey

Vier der fünf Themen wurden von den Gruppen ausgewählt: "*Karriere, Klima und biologische Vielfalt, Finanzkrise und Gesundheitswesen*". Jede der vier Gruppen traf sich mehrmals, um über die ihnen zugewiesenen Themen zu diskutieren, und zwar bis zu drei- bis viermal.

Good Shepherd Center, Albuquerque

Es handelte sich um eine sehr kleine Gruppe von Mitarbeitern und freiwilligen Kunden, die sich für das ihrer Meinung nach dringendste aktuelle Thema entschieden: "*Finanzen und Erhaltung der Spenderbasis*".

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt? Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema? Was hat sich für Sie bestätigt?

Am überraschendsten war, dass jedes der Themen mit ähnlichen und sich oft überschneidenden Fragen zusammenhing. So konnte man zum Beispiel die Klimadiskussion nicht führen, ohne die Auswirkungen des "Klimawandels und der biologischen Vielfalt" auf die allgemeine "Gesundheit" des Einzelnen und der Gesellschaft zu erörtern, oder ohne über die "*finanziellen*" Auswirkungen auf unsere verschiedenen Zentren nachzudenken.

In ähnlicher Weise führte das Thema "Gesundheit" zu Diskussionen über die Bezahlbarkeit der Gesundheitsversorgung, den durch den Druck im Gesundheitssystem verursachten Personalmangel und die rasch steigenden Lebenshaltungskosten. Diese Themen wurden auch in den Diskussionen über die "*Finanzkrise*" genannt. Viele der Themen zogen sich wie ein roter Faden durch die Diskussionen, z. B. der finanzielle Druck auf die Mitarbeiter, die zunehmende Komplexität der Arbeit, die Abwanderung

von Mitarbeitern aus dem Pflegebereich, die sich außerhalb des Sektors nach besser bezahlten Stellen umsehen, usw. Auch das Thema der künstlichen Intelligenz schlich sich in einigen der Themenbereiche in die Diskussionen ein.

Eine weitere überraschende Beobachtung war, dass sich in vielen der Sensing-Gruppen gemeinsame Themen herauskristallisierten, unabhängig von der demografischen Zusammensetzung der Gruppe, d. h. ob es sich um eine Gruppe von Mitarbeitern, Kunden, Führungskräften oder Vorstandsmitgliedern handelte.

Eine Gruppe berichtete, dass die Diskussion Ideen hervorbrachte, die sie sofort in die Tat umsetzen konnte, wie z.B. mehr Initiativen zur Ökologisierung im Anschluss an die Diskussion über das Thema Klima und biologische Vielfalt. Eine andere Gruppe stellte fest, dass die Komplexität der Mittelbeschaffung zwischen dem Vorstand und den Mitarbeitern "nicht verstanden" wurde. Wieder eine andere Gruppe stellte fest, wie schnell sich das soziale und globale Umfeld in den letzten 5 Jahren verändert hat.

Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft aufdecken können? Und für den gesamten Orden?

Vor dem Beginn der Sondierungssitzungen erhielten die meisten Sondierungsgruppen einen Überblick über die Geschichte des Ordens, die rasch abnehmende Zahl der Brüder und die Zukunft der Gastfreundschaft, die unseren Mitarbeitern und Wohltätern im Rahmen einer neuen, noch festzulegenden Leitungsstruktur anvertraut wird. Diese Einführungssitzungen wurden mit überraschenden Ergebnissen aufgenommen, da die Teilnehmer sich in die auf dem Glauben basierende Geschichte ihrer Zentren und des Leitungsgremiums der Brüder einbrachten, mit einer echten Sorge um die Zukunft der Mission, die vom Heiligen Johannes von Gott vor fast 500 Jahren begonnen wurde.

Das Wissen um die Geschichte des Ordens und die Kultur der Gastfreundschaft in der Mission ermöglichte es den Teilnehmern, den Wert zu verstehen, den die Brüder als Verwalter der Mission dem "Mitarbeiter" beimessen. Es wurde deutlich, dass der "Prozess", unsere Mitarbeiter auf diese Weise einzubeziehen, genauso wichtig war wie die Ergebnisse der Gespräche.

Herausforderung und Hoffnung für die Zukunft:

Wir leben in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen, die von Fernarbeit, die zur Norm wird, über die Verbreitung künstlicher Intelligenz bis hin zu einer Rekordinflation, Einschränkungen für philanthropische Zwecke, Unwägbarkeiten der Zukunft (Klimawandel, globale Konflikte), staatlichen Defizitzwängen und politischen Veränderungen reichen. Wir bleiben offen für neue Ideen und Wege, suchen nach Hoffnung und Inspiration, denken über den Tellerrand hinaus und bleiben dabei stets auf unseren Auftrag konzentriert.

Reflexion nach der Sitzung:

Zehn der 20 Sensing-Gruppen erhielten einen Überblick über die Geschichte des Ordens des heiligen Johannes von Gott, einen Überblick über die Verringerung der Zahl der Brüder und die Rolle des Mitarbeiters bei der Fortführung der Mission der Gastfreundschaft. Nach jeder Sitzung wurde jede dieser Sensing-Gruppen gebeten, über die folgende Frage nachzudenken und sie zu beantworten:

Welche Rolle können wir als Mitarbeiter/Führungskräfte spielen, um die Zukunft des Gastgewerbes zu gestalten?

Zusammengefasste Antwort:

- Fokus auf Mitarbeiter
 - *Rekrutierung*: Rekrutieren Sie nach zentralen Persönlichkeitsmerkmalen/Werten - konzentrieren Sie sich bei der Einstellung auf den Auftrag. Wir können die Kernkompetenzen trainieren
 - *Orientierung*: Die Mitarbeiter sollen einen Sinn in ihrer Arbeit finden, und es ist ein Ort für alle, unabhängig vom Glauben. Vermitteln Sie die Werte und versuchen Sie, sie mit den persönlichen Werten des Einzelnen in Einklang zu bringen.
 - *Die Anwesenheit des Bruders*: Brüder müssen so weit wie möglich involviert bleiben. Schauen Sie vielleicht mal vorbei - Ihre Anwesenheit macht einen Unterschied. Beziehen Sie die Brüder in die Orientierung ein, oder über die Brüder, wenn sie nicht mehr verfügbar sind.
 - *Vorbildfunktion und Unterstützung durch Mentoren*: - Neue Mitarbeiter können sich bei Bedarf an jemanden wenden, der sie unterstützt
 - *Bildung*: Über die Vielfalt und den Umfang der SJOG-Programme und der verschiedenen Zentren
 - *Nachfolgeplanung*: Testen Sie die Kernkompetenzen, die für eine Führungsposition erforderlich sind, um die Mitarbeiterbindung zu fördern.

- Das Erbe der Gastfreundschaft bewahren
 - Erzählen Sie die Geschichten von SJOG und Bruder Mathias und die Verringerung der Zahl der Brüder, um zu motivieren und zu inspirieren - um in die Fußstapfen derer zu treten, die vor ihnen kamen.
 - Gelegenheiten zum Nachdenken über die Mission, z. B. in den Newslettern der Mitarbeiter. Teilen Sie unsere "Missionsmomente"
 - Es wäre hilfreich, jemanden in der Rolle eines Missionskoordinators zu haben.
 - Optimieren Sie die Nutzung sozialer Medien, um Mitarbeiter zu auftragsbezogenen Themen zu erreichen.

- Förderung der Missionskompetenzen
 - Schwerpunkt auf Mission und Werte in Rundbriefen - Normalisierung in der täglichen Arbeit
 - Fokus auf Empathie als Schlüssel zur Gastfreundschaft gegenüber anderen
 - Seien Sie gastfreundlich zu Familie, Freunden und Arbeitskollegen. Einen Samen pflanzen
 - Schaffung von Gelegenheiten für die Entfaltung von Führungsqualitäten - Ausbildung von Führungskräften - "Wir haben Vertrauen in Sie".
 - An mehr Diskussionen über Mission und Werte teilnehmen. Leidenschaft unter den Freiwilligen entfachen
 - Führend im Gastgewerbe sein, unabhängig von Arbeitsplatz, Rolle und Funktion
 - Mehr Mitarbeiter in Missionssitzungen wie diese einbinden (Sensing Groups - Mission, Geschichte und Zukunft der Brüder). Mehr Möglichkeiten für Engagement schaffen
 - Die Werte praktizieren - auf allen Ebenen praktizieren, was wir predigen

- Gastfreundschaft - eine radikale Antwort auf den Dienst
 - Konzentrieren Sie sich auf die sozialen Determinanten der Gesundheit und handeln Sie entsprechend. Betrachten Sie das Thema auf ganzheitliche Weise. Paradigmenwechsel - Faktoren, mit denen wir geboren werden, leben und altern
 - Suche nach Lücken bei den Dienstleistungen - wo können wir sein, wo wir nicht sind, z. B. bei der Reaktion auf die wachsenden Bedürfnisse älterer Menschen
 - Die Kunden kommen mit größeren und komplexeren Bedürfnissen als früher
 - Sparen und nach ertragreichen Investitionen suchen - werden die Spenden versiegen?
 - Politische Lobbyarbeit für die von uns betreuten Bevölkerungsgruppen.
 - Spirituelle Bedürfnisse - Gewährleistung eines ganzheitlichen Dienstleistungsansatzes - Rückkehr zur Spiritualität - die Seele ist jedem Menschen innewohnend