

# BERICHT DER SENSING-GRUPPEN

PROVINZ DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT VON  
LATEINAMERIKA UND DER KARIBIK



31 DE MAYO DEL 2024

## INHALT

<b>1. EINFÜHRUNG</b> .....	2
<b>2. EINHOLUNG VON INFORMATIONEN</b> .....	2
<b>3. METHODIK</b> .....	3
<b>Grafik 3 - Werkzeuge</b> .....	3
<b>Grafik 4 - Instrumentarium, aufgedröseln nach Stakeholders</b> .....	4
<b>4. THEMEN, DIE VON DEN SENSING-GRUPPEN UNTERSUCHT WURDEN</b> 4	
<b>5. Vortragende Experten</b> .....	5
<b>6. ZUSAMMENSETZUNG DER SENSING-GRUPPEN</b> .....	6
<b>7. SENSING (WAHRNEHMUNG)</b> .....	8
<b>Gruppe 1: Klimakrise &amp; Ethik</b> .....	8
<b>Gruppe 2: Gesundheit &amp; neue Technologien</b> .....	10
<b>Gruppe 3: Finanzkrise</b> .....	13
<b>Gruppe 4: Berufsbildung &amp; Demographische Entwicklung</b> .....	17
<b>Gruppe 5 - Gemeinsam leben und arbeiten &amp; Spiritualität und Hunger nach Sinn</b> .....	20
<b>Gruppe 6: Führung &amp; Leadership</b> .....	24
<b>Gruppe 7 - Ordensleben</b> .....	26

## BERICHT

### SENSING-GRUPPEN

#### **PROVINZ DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT VON LATEINAMERIKA UND DER KARIBIK**

#### **HOSPITALORDEN DES HEILIGEN JOHANNES VON GOTT**

### 1. EINFÜHRUNG

Die Bezeichnung "Sensing-Gruppe" bezieht sich auf ein Team, das aus mehreren Personen besteht, die im Rahmen der U-Methode miteinander arbeiten. Diese Gruppen arbeiten an der Weiterentwicklung von Themen, die für die Gegenwart und Zukunft unserer Einrichtung von Bedeutung sind. Zu diesem Zweck binden sie unterschiedliche Akteure in ihre Arbeiten ein: Freiwillige, Patienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Barmherzige Brüder und geistliche Schwestern sowie Vertreterinnen und Vertreter der Bundesländer und des Staates aus den Bereichen Gesundheitswesen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Wirtschaft.

In diesem Fall hat die Provinz des heiligen Johannes von Gott von Lateinamerika und der Karibik im Rahmen der Vorbereitungen auf das 70. Generalkapitel eine Regionalversammlung abgehalten, auf der die einzelnen Sensing-Gruppen gebildet wurden. Ziel war es, das Bewusstsein für die wichtigen Themen, die uns intern, aber auch im Zusammenhang mit unserer Umwelt beschäftigen. Das soll uns ermöglichen, zum Aufbau einer verheißungsvollen Zukunft für unseren Orden beizutragen.

### 2. EINHOLUNG VON INFORMATIONEN

Zu diesem Zweck wurden sieben Sensing-Gruppen gebildet, die für die Region Lateinamerika und Karibik repräsentativ sind. Hier finden Sie die einzelnen Themen, die den einzelnen Gruppen zugeordnet wurden:

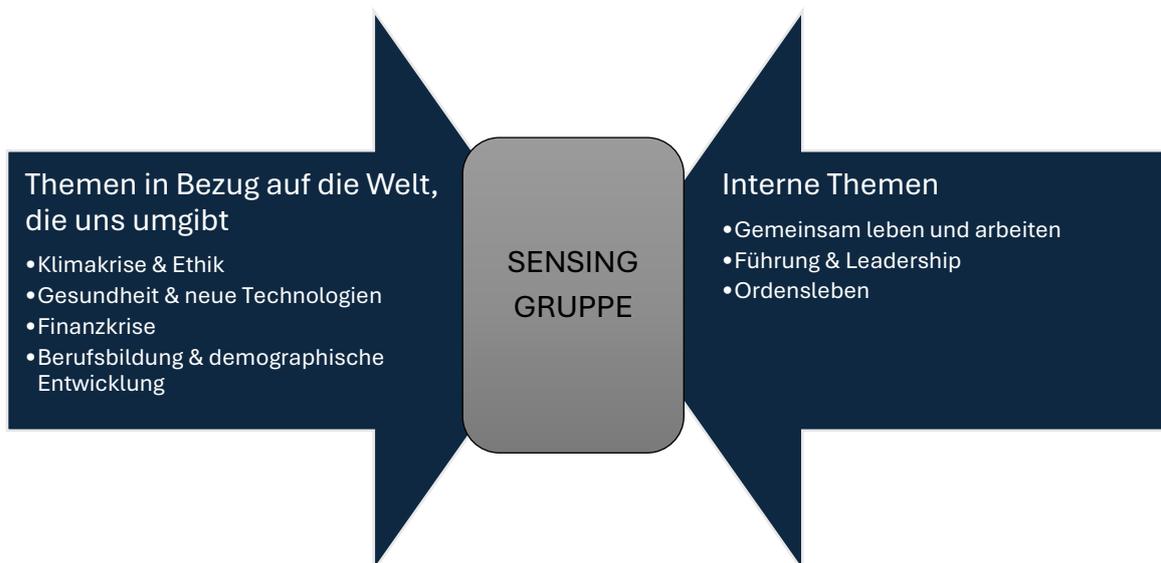
#### **SENSING-GRUPPEN (im Original siehe Grafik 1)**

- 1 - Klimakrise & Ethik
- 2 - Gesundheit & neue Technologien
- 3 - Finanzkrise
- 4 - Berufsbildung & demographische Entwicklung
- 5 - Gemeinsam leben und arbeiten
- 6 - Führung & Leadership
- 7 - Ordensleben

Die Sensing-Gruppen wurden gebildet, um den Wissensschatz in der Region Lateinamerika und Karibik zu erweitern. Mit den sieben oben aufgelisteten

Themenbereichen wurde gearbeitet, um einen Beitrag zu den Überlegungen des nächsten Generalkapitels zu leisten.

### Thematischer Rahmen (im Original siehe Grafik 2)

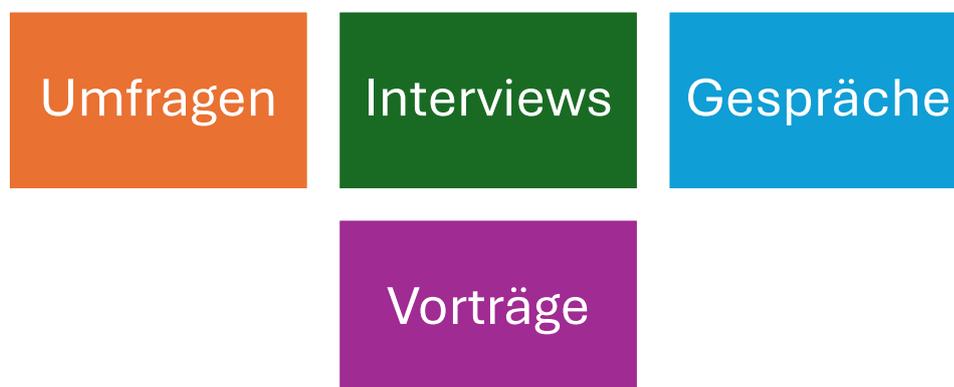


Das Thema, das jeder Gruppe zur Erforschung und Vertiefung zugewiesen wird, bezieht sich auf unsere Lebenswirklichkeit, sprich die Welt, die uns umgibt, und auf Themen, die uns im Speziellen betreffen.

### 3. METHODIK

Zur Informationsbeschaffung und zur Auswahl geeigneter Kriterien bediente man sich in den Sensing-Gruppen unterschiedlichster Werkzeuge und Ressourcen:

#### Grafik 3 - Instrumentarium



Da es sich dabei um unterschiedliche Quellen und Ressourcen handelt, wollen wir hier auch noch die verschiedenen Stakeholder vorstellen:

**Grafik 4 - Instrumentarium, aufgedröselt nach Stakeholders**



Die Stakeholder wurden je nach Forschungsschwerpunkt der jeweiligen Gruppe ausgesucht.

#### 4. THEMEN DER SENSING-GRUPPEN

##### Außenwelt

##### 1. Klimakrise & Ethik

- a. Umweltethik
- b. Bioethik

##### 2. Gesundheit & neue Technologien

- a. Psychische Gesundheit
- b. Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- c. Gesundheitssysteme
- d. Neue Technologien

##### 3. Finanzkrise

- a. Die Finanzkrise und ihre Folgen
- b. Maßnahmen zur Risikominimierung
- c. Diversifizierung der Einnahmen - neue Geschäftsfelder
- d. Attraktivitätssteigerung, Gewinnung von Neukunden



#### 4. Berufsbildung & demographische Entwicklung

- a. Berufsbildungstrends in der Region und im Orden
- b. Trends, die es bei der Anstellung neuer Mitarbeiter zu berücksichtigen gilt
- c. Arbeitsplatz-Attraktivität und Mitarbeiterbindung
- d. Mitarbeiterprofil

#### Interne Themen

##### 5. Gemeinsam leben und arbeiten, Brüder und Mitarbeiter vereint / Spiritualität und Sinnstiftung

- a. Gemeinsam leben und arbeiten
- b. Aspekte, die unserer Beziehung schaden
- c. Bedürfnisse, die gestärkt gehören
- d. Spiritualität und spirituelle Bedürfnisse

##### 6. Führung & Leadership

- a. Führung gemäß unserer Ordensphilosophie
- b. Leadership im Stil des heiligen Johannes von Gott

##### 7. Ordensleben

- a. Leben als Bruder des heiligen Johannes von Gott
- b. Aufnahme und Annahme
- c. Mit Veränderungsprozessen gut umgehen können – Zusammenführung

##### 5. Experten und Vortragende

Um den Wissensschatz zu vertiefen, schauten sich die Sensing-Gruppen nach Experten für die jeweiligen Themenbereiche um und kontaktierten sie. Hier zeigen wir auf, welche Experten zur Arbeit der Sensing-Gruppen beigetragen haben:

- **Carlos López Jaramillo:** MD, MSc, PhD. Arzt, Psychiater, mit Magisterstudium in Verhaltenstherapie und Doktorat in Bioethik. Professor an der Medizinischen Fakultät und Koordinator der Forschungsgruppe GIPSI auf der Psychiatrie an der Universität von Antioquia in Medellín, Kolumbien.
- **Dr. Luis Areiza:** Kardiologe am Universitätskrankenhaus Méderi in Bogotá, Kolumbien.
- **Dr. Rubén Torres:** Präsident des Lateinamerikanischen Krankenhausverbands.
- **Adolfo Quinteros Hernández:** Doktor der Medizin und Experte für Fragen der medizinischen Ausbildung.
- **Salvador González García:** Jurist und Spezialist in Arbeitsrecht.
- **P. Ignacio Madera Vargas SDS:** Kolumbianischer Ordensmann und Theologe, Experte für Fragen des geweihten Lebens weit über die Grenzen Kolumbiens hinaus.

## 6. ZUSAMMENSETZUNG DER SENSING-GRUPPEN

### Gruppe 1: Klimakrise & Ethik

- Frater Félix Acuña OH
- Frater Daniel González OH
- Frater Merced Ulloa OH
- Frater Nivaldo Hernández OH
- Frater Clemente Cruz OH
- Frater Edilberto Castillo OH
- Silvia Oger
- Juan Ignacio Gentile
- Koordinator: Yamile Devila De la Hoz

### Gruppe 2: Gesundheit & neue Technologien

- Julián Medina
- Hugo Castellanos
- Alicia Pimentel
- Alejandro Kalbermatter
- Yolany Paredes
- César González
- Hugo Sandoval
- Guilherme Morellin
- Diego Porto
- Frater Daniel González OH
- Koordinator: Andrés Pinto

### Gruppe 3: Finanzkrise

- Frater Isidro Vásquez OH
- Frater Alfonso Loera OH
- Frater Jaime Gutiérrez OH
- Glenda García
- Elizabeth Moreno
- Julia Morán
- Koordinatorin: Juana Calvillo

### Gruppe 4: Berufsbildung & Demographische Entwicklung

- Frater Fabián Insuasty OH
- Frater Rubén Robayo OH
- Bertha Rosales
- Yovana López
- Jhon Lozano
- Efraín Villa
- Cristian Donoso
- Josué Bellot
- Koordinator: Mario Pineda



## Gruppe 5: Gemeinsam leben und arbeiten – Spiritualität und Hunger nach Sinn

- Javier Molina
- Janine Perozo
- Enrique García
- Marianella Huamán
- Frater Juan Carlos Tovar OH
- Koordinator: Frater Juan Pablo Salas OH

## Gruppe 6: Führung & Leadership

- Frater Gudiel Sánchez OH
- Frater Luis Sánchez OH
- Frater Daniel González OH
- Svetlana Soria
- Mónica Cicconi
- Mauricio Roa
- Koordinator: Gonzalo A. Vílchez

## Gruppe 7: Ordensleben

- Frater Carlos Tirado OH
- Frater Yovanny Narváez OH
- Frater Yimer Rodríguez OH
- Frater Luis Huarachi OH
- Frater Diego Rivera OH
- Frater Luis Alberto Mojica OH
- Adriana de Souza
- Koordinator: Frater Daniel Márquez OH

## ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN

Erste Überlegungen, die als Initialzündung für die Bildung der sieben Sensing-Gruppen dienen:

- Die Gruppenmitglieder kommen aus unterschiedlichen Ländern
- Brüder und Mitarbeiter gemischt
- Alle 14 Tage gibt es ein Treffen mit den Koordinatoren der einzelnen Gruppen.

## 7. SENSING - UNSERE ERGEBNISSE

### Gruppe 1: Klimakrise & Ethik

#### Umwelt-Ethik

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

Es war bereichernd, dass die meisten Teilnehmer, Laien und Brüder, großes Interesse an der Klimakrise gezeigt haben, sodass von Seiten der Region Lateinamerika und Karibik wertvolle Beiträge zusammenkamen, wie man ihr begegnen und abschwächen kann. Das Ergebnis war ein ehrliches Interesse daran, die Initiativen zur Vorbeugung und Abschwächung der Klimakrise zu fördern.

- Es wurde festgestellt, dass unsere Krankenhäuser, Altenheime und Bildungszentren in der gesamten Provinz über Umweltstrategien verfügen, allerdings in unterschiedlichem Entwicklungsstatus.
- Von den 33 Einrichtungen, die es in der Provinz gibt, haben 28 an der Umfrage teilgenommen, sprich 84.8%. Nur fünf Einrichtungen verfügen über Umwelt-Experten, was 17% entspricht. In den übrigen Einrichtungen kümmert sich das Verwaltungsteam oder das Logistikteam um Umweltthemen.
- Nur drei Einrichtungen haben ihren CO2-Fußabdruck messen lassen: das Krankenhaus de la Ceja, das Krankenhaus San Rafael Pasto und das Krankenhaus Méderi.

#### **Welche Vorurteile oder Annahmen mussten aufgegeben werden?**

- Dass die Eindämmung des Klimawandels kostspielige Investitionen und hochtechnologische Eingriffe erforderlich macht.
- Dass es sich um ein Szenario handelt, das nichts mit der Lebenswirklichkeit der Provinz zu tun hat und weit weg ist.

#### **Welche wichtigen Fragen haben Sie sich dadurch für Ihre Provinz und für den Orden insgesamt stellen können?**

- Wie werden die Einrichtungen des Hospitalordens dazu beitragen, den weltweiten CO2-Fußabdruck zu verringern?
- Ist es erforderlich, eine Umweltstrategie zu verfolgen?
- Welche Maßnahmen kann ich schrittweise umsetzen, um zum Umweltschutz und zur Abschwächung der Klimakrise beizutragen?
- Welche Maßnahmen sind für unsere Einrichtungen am kosteneffizientesten?

## **Bioetik**

### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Es ist erfreulich zu erkennen, dass der Bereich der Bioethik für den Hospitalorden eine zentrale Rolle spielt und dass er sich in diesem Bereich besonders engagiert, um sich den ethischen Fragen und Problemen, die sich in seiner apostolischen Arbeit sowohl im Sozial- und Gesundheitsbereich als auch in der Verwaltung und in der Forschung ergeben, auf angemessene Weise zu stellen und sie zu bewältigen.
- Seit einigen Jahren gibt es im Orden Bioethik-Komitees (sowohl im medizinisch-pflegerischen Bereich als auch in der Forschung), und in manchen davon konnten bereits wertvolle Erfahrungen gesammelt werden.
- Aufgrund des rasanten Fortschritts in Wissenschaft und Technik könnte unsere Region in den kommenden 30 Jahren mit bioethischen Fragen und Problemen konfrontiert werden, die mit den Themen Eugenik, gesetzlich vorgeschriebener Euthanasie, Transhumanismus, Neurobioethik, Bioethik in der Humanforschung, soziale Bioethik und Umweltbioethik zusammenhängen.
- Darüber hinaus machen es die gesetzlichen Vorgaben in den verschiedenen Ländern erforderlich, sich mit Fragen des ethischen Managements zu befassen, damit die Betriebsführung weiterhin ethisch und transparent bleibt.
- Was die psychische Gesundheit angeht, gibt es besonders große Herausforderungen für unser bioethisches Handeln vor allem im Bereich der Forschung am Menschen, der Verwendung neuer Psychopharmaka, der Abhängigkeit von neuen Substanzen und insbesondere der Verhaltenssüchte (z.B. Social Media) sowie der Essstörungen.

### **Welche Vorurteile oder Annahmen mussten aufgegeben werden?**

- Die Bioethik möchte einen Nachdenkprozess in Gang setzen, der gut fundiert und kritisch-konstruktiv ist, mit guten Argumenten. Deshalb ist es so wichtig, sich möglicher Vorurteile bewusst zu werden, damit sie bei Entscheidungen, bei der Positionierung des Hospitalordens und auch in Bezug auf seine Katholizität keine Bedeutung haben. In diesem Sinn wird die Bioethik zu einem Kommunikationsvehikel, um Empfehlungen und Entscheidungen auch im Hinblick auf die Positionen anderer Akteure bzw. im Hinblick auf andere soziale, gesetzliche und kulturelle Haltungen und Einstellungen treffen zu können.

### **Welche wichtigen Fragen haben Sie sich dadurch für Ihre Provinz und für den Orden insgesamt stellen können?**

- Wie können wir den Nachdenkprozess über neu aufkommende bioethische Fragen und Probleme vorantreiben, wenn wir mit Akteuren zu haben, die Positionen vertreten, die mit der Philosophie, den Werten und den Prinzipien des Hospitalordens nicht übereinstimmen?

- Wie kann das Vertrauen, die Handlungstransparenz und das Teilen gemeinsamer Werte zwischen den Einrichtungen des Hospitalordens und den verschiedenen Interessensgruppen gestärkt und gefördert werden, und zwar dank des ethischen Handelns?
- Wie lässt sich durch die Bioethik das Engagement des Ordens für die Region in Sachen soziale Verantwortung und Schöpfungsverantwortung stärken und fördern?

## Gruppe 2: Gesundheit & neue Technologien

### Psychische Gesundheit

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Aufgrund der vielen Stressfaktoren, die es heute gibt, gibt es auch mehr psychische Erkrankungen.
- Die psychische Gesundheit ist ein Bereich, der vom öffentlichen Gesundheitssystem bzw. von Regierungsseite vernachlässigt wird.
- Menschen mit psychischen Erkrankungen, deren man sich nicht voll bewusst ist, werden stigmatisiert, es herrscht also noch keine ausgeprägte Kultur der Betreuung von psychischen Erkrankungen.
- Die COVID-Pandemie und ihre Folgen haben Lebensweise und Gewohnheiten verändert, was der emotionalen Stabilität schadet und mitunter, in den schwersten Fällen, psychische Erkrankungen hervorruft.
- Unsere Initiativen in diesem Bereich haben sich positiv auf die Betroffenen ausgewirkt und manches verändern können.
- In diesem Bereich besteht die Möglichkeit, dass wir unser Tätigkeitsfeld in Übereinstimmung mit unserer Mission erweitern und wirksame Lösungswege aufzeigen und noch bessere Lösungen und Betreuungsformen entwickeln.

#### **Welche Vorurteile oder Annahmen mussten aufgegeben werden?**

- Der Glaube, dass alle Personen, die einer psychiatrischen Einrichtung arbeiten, genügend sensibilisiert sind. Auch an diesem Punkt muss man arbeiten.
- Dass die Stigmatisierung in jenen Ländern, in denen mehr für diesen Bereich getan wird, weniger ausgeprägt wäre.

#### **Welche Schlüsselfragen kamen für die Zukunft Ihrer Provinz heraus?**

- Wie kann Präventionsarbeit in Angriff genommen werden?
- Wie können der Patient und seine Angehörigen in Hinblick auf Risikofaktoren geschult werden?
- Wie können wir jeden Mitarbeitenden so weit sensibilisieren, dass sie/er sich an der Betreuung von Personen mit psychischer Erkrankung beteiligt?

- Wie können wir uns mit anderen Organisationen zusammenschließen, um gemeinsam für psychische Gesundheit zu arbeiten?

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

- Wie trägt unsere Mission den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Gesellschaft Rechnung?
- Welche Handlungen müssen gesetzt werden, um dieses Ziel zu erreichen?

### **Herz-Kreislauf-Erkrankungen**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Aus unseren Befragungen ging hervor, dass Herzinfarkte und zerebrovaskuläre Unfälle am weitesten verbreitet sind,. Sie alle sind aber auf andere Verhaltensweisen zurückzuführen wie bspw. Rauchen, Bewegungsmangel und schlechte Gewohnheiten.
- Im Allgemeinen manifestieren sich die so genannten "schlechten Gewohnheiten" bei den Menschen über einen langen Zeitraum hinweg nach und nach und lösen in der Folge kardio-metabolische Erkrankungen aus.
- Zusätzlich kommen nach und nach die negativen Auswirkungen auf die Psyche bzw. auf die psychische Gesundheit hinzu. Diese Schäden muss man zu den Grunderkrankungen hinzurechnen.
- Wie die Umfrage zeigt, die in der ganzen Provinz durchgeführt wurde, nehmen die Menschen vor allem die "Gewohnheiten der Selbstfürsorge / Self-Care" in den Blick. Sie sind für sie das Hauptpräventionsmittel. Ein weiteres Ergebnis besagt, dass die Menschen vor allem die "schlechte Ernährung" und das viele Sitzen als Hauptrisikofaktoren betrachten.

#### **Welche Vorurteile oder Annahmen mussten aufgegeben werden?**

- Dass die Sorge um alle Widrigkeiten angesichts des Anstiegs der kardio-metabolischen Krankheiten in der Bevölkerung ausschließlich in der Verantwortung des Gesundheitssystems liegen würde. Da die präventiven Aspekte so eng miteinander verknüpft sind, müssen hier natürlich auch andere politische Akteure in den jeweiligen Ländern und andere Organisationen der Zivilgesellschaft tätig werden.

#### **Welche Schlüsselfragen kamen für die Zukunft Ihrer Provinz heraus?**

- Die Frage könnte mit zeitnahen Maßnahmen verknüpft werden, z. B.: Was tun wir als Provinz im Bereich der Frühprävention oder bei Programmen zur Bekämpfung von Krankheiten mit hoher Prävalenz?
- Angesichts der Größe des Hospitalordens hat uns der Experte geraten, dass sich unsere Einrichtungen vernetzen und Allianzen schließen sollten. Das führt uns zur Frage: Was sind die besten Allianzen, wo gelingt es uns, die besten

Synergien zu schaffen, was erlaubt uns die bestmögliche Spezialisierung und die größte Leistungsfähigkeit? Wie kann der Wissensaustausch am besten gefördert usw.?

### **Öffentliche Gesundheitssysteme**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Aufgrund der demographischen Entwicklung (Altern der Gesellschaft, geringere Geburtenraten) ist die Finanzierung des Gesundheitssystems in unseren Ländern gefährdet. Außerdem nehmen die chronischen Krankheiten zu, die große Ressourcen für längere Zeiträume binden: die Lebenserwartung steigt, neue Technologien sind im Vormarsch und neue Medikamente kommen auf den Markt. In einigen spezifischeren Fällen treten zudem Kosten auf im Zusammenhang mit Gewalt und Tod durch äußere Ursachen.

#### **Was hat sich bestätigt?**

- Die Finanzierung des Gesundheitssystems stellt heute die größte Herausforderung in unserer Region dar. Hauptverantwortlich dafür sind der demographische Wandel und die sehr teuren neuen Technologien, die auf den Markt kommen.
- Es braucht eine Strategie, um das Betreuungsmodell mit Hilfe von Veränderungen zukunftsfähig zu machen. Darüber hinaus bedarf es internationaler Verträge, um die technischen Neuerungen allen Menschen zugänglich zu machen.

#### **Welche Vorurteile oder Annahmen mussten aufgegeben werden?**

- Dass das private Gesundheitssystem nicht durch das öffentliche System beeinflusst wird.
- Dass die technischen Lösungen, die jetzt im Einsatz sind, bis zum Jahr 2023 Bestand haben werden.
- Dass das Betreuungsmodell des Ordens keiner Veränderung bedarf.
- Abkehr von traditionellen Betreuungsmodellen und Anpassung an die Fortschritte und die Veränderungen, die die neuen Betreuungsmodelle mit sich bringen.

### **Neue Technologien**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Die Zeit wird besser genutzt (Optimierung), das Risiko minimiert.
- Kostengünstiger.
- Information in Echtzeit, Indikatoren unterstützen die Entscheidungsfindung.
- Produktivitätssteigerung, Aufbau von neuen Kommunikationswegen zum Nutzer / Klienten.

- Qualitätssteigerung und Informationssicherheit.
- Synergiebildung, Vernetzung und Zusammenarbeit werden gefördert.

### **Was hat sich bestätigt?**

- Es braucht Organisationsziele, in denen die Verbesserung von Prozessen (Innovation) sowie die Einführung von technischen Lösungen und künstlicher Intelligenz mit berücksichtigt sind.
- Es ist notwendig, in therapeutische Räume zur Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention zu investieren.

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft Ihrer Provinz?**

- Ist das heutige Betreuungsmodell mit den Veränderungen, die es im Gesundheitsbereich, in der Finanzierung und in der technologischen Entwicklung geben wird, noch vereinbar?
- Ist der Orden darauf vorbereitet, seine Dienste auch noch in Zukunft anzubieten?
- Sollten wir unseren Fokus und unsere Vorbereitungsarbeiten nicht auf die neu auftretenden Krankheiten richten?
- Werden wir unsere Häuser zu einem dynamischen Versorgungsnetzwerk zusammenschließen können, so das alle Versorgungsbedürfnisse in der Gemeinde abgedeckt sind?
- Wenn man strategisch denkt: Welche medizinischen Fächer werden im Jahr 2030 besonders wichtig sein?

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

- Werden technologische Verbesserungen bzw. Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung immer mit Blick auf die Weiterführung des Charismas, die finanziellen Möglichkeiten und die bereits bestehenden Initiativen der Einrichtungen des Ordens eingeführt?
- Wird der Orden nicht überdenken müssen, ob strukturelle Veränderungen notwendig sind, wenn er seine Präsenz im Gesundheitsbereich und in der Gesellschaft nicht verlieren will?

### **Gruppe 3: Finanzkrise**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

- Investitionen in die Gesundheit: Die Länder in unserer Region erreichen nicht die von der WHO empfohlene Versorgungsquote von 7%.
- Die Regierungen brauchen die Unterstützung von privaten Organisationen, ganz gleich ob gewinnorientiert oder gemeinnützig.

- Der Orden hat großes Potenzial, ein Modell für die medizinische und soziale Versorgung zu sein.
- Qualitäts- und Dienstleistungsstandards müssen gefördert werden, um unser Image als eine große Organisation zu stärken.
- Die vorhandene Kapazität zur Eröffnung neuer Dienste und zur Bereitstellung von Primärversorgung nutzen.
- Politische Instabilität.
- Versteckte Inflation.
- Schlechte Qualität des öffentlichen Gesundheitswesens.
- Rezession.
- Reformen.
- Drogenhandel.
- Korruption.
- Gewalt.
- Migration
- Hohe Abhängigkeit vom Staat
- Mögliche Dollarisierung
- Hohe Zinssätze

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft Ihrer Provinz?**

- Was wird das Betreuungsmodell sein, das die Provinz in ihren Einrichtungen propagiert?
- Welches IT-System wird die Provinz in den Einrichtungen implementieren?
- Wie können wir das öffentliche Gesundheitssystem in Lateinamerika und Karibik mitprägen bzw. darauf Einfluss nehmen?
- Wie kann es uns gelingen, dass die Bevölkerung uns als erste Anlaufstelle wählt?

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

- ¿Qué alternativas innovadoras podemos ofrecer en el ámbito de la salud que permitan establecer nuevas relaciones con la sociedad, empresas privadas,

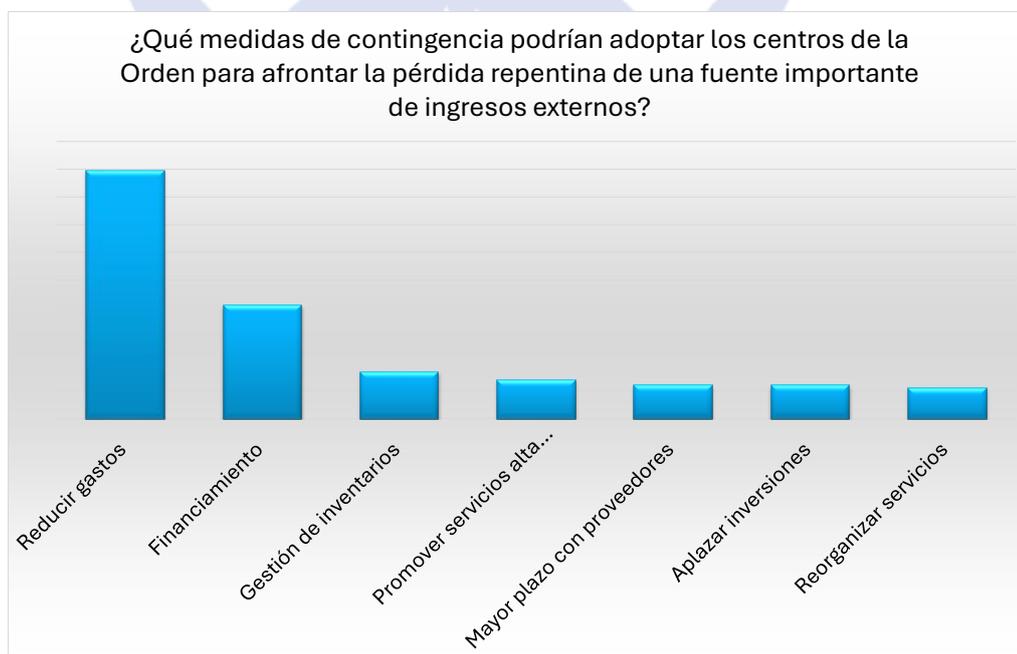
gobiernos locales para cubrir necesidades en temas de prevención y promoción en los centros que ya se tienen?

- Welche innovativen Antworten können wir im Gesundheitsbereich anbieten, um neue Banden zu knüpfen mit der Gesellschaft, aber auch mit privaten Unternehmen und den Entscheidungsträgern in der Regional- und Landespolitik, um die Bedürfnisse unserer schon bestehenden Einrichtungen in Sachen Präventions- und Förderbedarf zu decken?

### Grafik 5 - Maßnahmen, die in unseren Augen sinnvoll sind

**Welche nachhaltigen Maßnahmen können die Einrichtungen des Ordens setzen, um den plötzlichen Verlust von wichtigen externen Finanzierungsquellen entgegenzuwirken?**

1. **Kosten reduzieren, Einsparungen (mit Abstand)**
2. **Finanzierung**
3. **Verwaltung der Lagerbestände**
4. **Qualitativ hochwertige Leistungen und Dienste erbringen**
5. **Längere Laufzeiten für Verträge mit Lieferanten**
6. **Investitionen hinausschieben**
7. **Neuorganisation unseres Leistungsangebots**



Die eingeholten Informationen ergaben, dass “Kosten reduzieren” und danach “Finanzierung” als die mit Abstand wichtigsten Faktoren angesehen werden, um sich den Herausforderungen der Finanzkrise zu stellen.

**Grafik 6 – Strategien, um zu mehr und unterschiedlichen Einkommensquellen zu kommen und sich von der Abhängigkeit von bestimmten Einrichtungen und Kunden zu lösen.**

1. Leistungsangebot
2. Telemedizin
3. Prävention und Wohlergehen
4. Apothekenangebote
5. Ambulante Betreuung
6. Dienste zur Förderung des guten Image in Anspruch nehmen
7. Forschung



Fuente: OHSJD

Die beiden wichtigsten Strategien, um neue Einkommensquellen zu öffnen und sich aus der Abhängigkeit von externen Klienten zu befreien, sind unser "Leistungsangebot" und die „Telemedizin“.

#### Grafik 7 – neue Einnahmequellen, neue Kunden

Wie können unsere Einrichtungen neue Kunden gewinnen?

1. Strategische Partnerschaften
2. Marketing
3. Telemedizin
4. Leitungsangebot



*Fuente: OHSJD*

Um neue Kunden zu gewinnen, müssen wir zu allererst "Strategische Partnerschaften" eingehen. Als zweitwichtigste Maßnahme wird das gute „Marketing“ angesehen, danach "Telemedizin" und schließlich unser „Leistungsangebot“.

#### **Gruppe 4: Berufsbildung & Demographische Entwicklung**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

Berufe mit hoher Nachfrage in unseren Einrichtungen und unserer Region:

- Medizin
- Kinderpsychiatrie
- Gesundheits- und Krankenpflege
- IT
- Programmieren
- Maschinenbau
- Robotik
- Technik, Instandhaltung und Wartung von Gerätschaften
- Küche
- Mechanik
- Seelsorge und Pastoral
- Bioethik
- Süchte

#### **Was hat man erkannt?**

Aktuelle Entwicklungen im beruflichen Bereich, die uns in unseren Einrichtungen aufgefallen sind.

- Technische Berufe
- Leichte Vermittelbarkeit
- Hürden vor der ersten Anstellung
- Informelles Beschäftigungsverhältnis
- Tendenz zum Home-Office

#### **Was hat uns überrascht?**

Zu unserer Attraktivität für neues Personal und Mitarbeiterbindung:

Hier muss man den Punkt "Hohe Fluktuation" hervorheben. Sie liegt bei rund 40%. Das ist ein ganz wichtiger Indikator und zeigt, wie „gesund“ eine Organisation ist. Bei 40% Fluktuation besteht die Notwendigkeit, Evaluierungen vorzunehmen und mehrere Aspekte des Personalmanagements und der Organisationskultur zu verbessern, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten zu können. Damit sind wir beim nächsten wichtigen Indikator: 65% des Personals sind kürzer als fünf Jahre bei uns. Das

veranlasste die Gruppe zu folgender Aussage: „Der Generationswechsel und die unterschiedlichen Lebenserwartungen der einzelnen Gruppen, die Überalterung der Bevölkerung, die Migration und der Fachkräftemangel stellen eine große Herausforderung für die Weiterentwicklung unserer Einrichtungen in der lateinamerikanischen Region dar.“

Angeichts der oben genannten Indikatoren wird die „Anwerbung und die Bindung von Mitarbeitenden in unseren Einrichtungen“ als eine ganz zentrale Herausforderung angesehen, denn die Qualität und das persönliche Engagement wirken sich direkt auf unsere Leistungspalette aus, die der Orden im Rahmen seiner Mission der Vermenschlichung bestmöglich und qualitativ hochwertig anbieten will. Darüber hinaus wird festgestellt, dass die Auswirkungen auf die finanzielle Lage unserer Einrichtungen erheblich sind, denn Humankapital verursacht nicht nur direkte Kosten in Form von Gehältern und Sozialleistungen, sondern obendrein beeinflusst es auch die betriebliche Effizienz, die Produktivität und den guten Ruf.

#### **Anhang über unsere Erkenntnisse in Bezug auf das Personalthema:**

Es ist wichtig, zuzuhören, flexibel zu sein und Vital-Programme anzubieten, die den ganzen Menschen im Blick haben. Bei der Personalrekrutierung geht es nicht nur um die eingesetzte Suchtechnologie, sondern auch darum zu vermitteln, wer wir sind, was wir tun, was wir wollen und was wir von den Menschen erwarten, die für den Orden arbeiten. Damit das gelingt, braucht es unbedingt wirksame Strategien zur Mitarbeiterbindung, Berufsbildungsentwicklungsprogramme, wettbewerbsfähige Gehaltsanreize, ein gesundes Arbeitsumfeld und Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.



## Unser Traumprofil

### Grafik 8 – Profil

Wie schaut das optimal Profil aus?

#### 1. Analyse

- In welche Richtung entwickelt sich die Organisation?
- Welche Fähigkeiten und Talente sind unbedingt erforderlich?
- Man setzt alles in Bewegung, um das Personal mit den erforderlichen Fähigkeiten und Talenten zu bekommen.

Daraus ergeben sich folgende

#### 2. Skills

- Kritisches Denken
- Neugier
- Resilienz
- Empathie
- Beweglichkeit
- Digital- und Datenanalyse
- Emotionale Intelligenz
- Geschäftssinn
- Wissen um das Ökosystem
- Storytelling

Daraus ergeben sich folgende

#### 3. Bedürfnisse:

- Andocken
- Flexibilität
- Entwicklungsbereitschaft
- Berufsbildung
- Führung & Leadership
- Wohlbefinden, Fürsorge



### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft der Provinz?**

- Welches Profil muss das Personal haben, damit es am ehesten zum Erfolg der verschiedenen Unternehmen beitragen kann und auch das mit größter Wahrscheinlichkeit in unserer Region vorhanden ist?
- Was erwarten sich die neuen Generationen von den Unternehmen?
- Welche Strategien können in den Einrichtungen implementiert werden, damit sie ein attraktiver Arbeitgeber sind und Mitarbeiter halten können?

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

- Wie können Personen aus ganz unterschiedlichen Kulturen auf ein einziges Ziel hin orientiert werden?
- Wie kann man das Charisma anderen vermitteln, und zwar nicht nur als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, sondern auch als Ehrenamtliche bzw. Ehrenamtlicher?
- Wie lässt sich die Kultur des heiligen Johannes von Gott erhalten und weitergeben, damit sie sozusagen der Horizont ist, auf den der Strategieplan, der alle mit einschließt, aufgebaut ist?
- Wie können die Mitarbeiter so geführt werden, dass ihre Rolle auf die Erreichung der Ziele der Einrichtung ausgerichtet ist, dass die Risiken der Finanzkrise abgeschwächt werden und die Einrichtungen langfristige Visionen entwickeln können?

### **Gruppe 5 - Gemeinsam leben und arbeiten & Spiritualität und Hunger nach Sinn**

#### **Gemeinsam leben und arbeiten, Brüder und Mitarbeiter vereint**

#### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

Auf Provinzebene wurden 2.722 virtuelle Umfragen und 300 Interviews durchgeführt, mit Brüdern, Mitarbeitern, Freiwilligen, Betreuten, Angehörigen und anderen Personen.

Die Punkte, die man wählen konnte, waren: **1 - MANGELHAFT, 2 - NICHT BESONDERS, 3 - AUSREICHEND, 4 - GUT und 5 - AUSGEZEICHNET.**

Hier die Bewertung (=Mittelwert) für drei Aspekte des Miteinanders von Brüdern und Mitarbeitenden:

1. Die gegenseitige Beziehung wird gepflegt → 3,79
2. Die Mission, die man verfolgt, wird geteilt → 3,76
3. In der Pflege und Betreuung der uns anvertrauten Personen arbeitet man gut zusammen → 3,72

**Grafik 9 – Gemeinsam leben und arbeiten****Was hat uns überrascht?**

Die große Mehrheit fühlt sich gut aufgehoben, ist zufrieden und dankbar. Die Teamarbeit wird als Bereicherung erfahren, das Arbeitsklima und die Kameradschaft werden als gut empfunden. Man lebt die Berufung mit Begeisterung, Empathie und Verantwortungsbewusstsein.

**Was haben wir entdeckt?**

In der Region müssen wir folgende Punkte stärken bzw. fördern:

Kommunikation: bestimmt, empathisch und effektiv.

- Die Brüder können im Apostolat den Betreuten und ihren Angehörigen, den Mitarbeitenden und Freiwilligen noch näherkommen, indem sie den Dialog, das Zuhören, das Miteinander und die Einbindung fördern. Das können auch alle anderen tun.

Teamarbeit: Motivation, Zeugnis und Kameradschaft.

- Die Zusammenarbeit ist auf das Gemeinwohl ausgerichtet und bringt mit sich: Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Organisation von Aktivitäten, die zu Wachstum und Bereicherung beitragen wie z. B. Treffen, Versammlungen und Einkehrtage.

Ständige Weiterbildung: Charisma, Werte und Spiritualität

- Ethische, religiöse und spirituelle Bildung zur Förderung der menschlichen Entwicklung und zur Vertiefung des Glaubens, Stärkung des Sinns für die Transzendenz, die Pflege des guten Umgangs untereinander und die Sorge für die Umwelt.

Begleitung bei der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Erforderlich sind entsprechende Schulungsmaßnahmen, es braucht die Sorge um die Mitarbeiter und ihr Wohlbefinden, in dem man die Nähe, den gegenseitigen Respekt und die guten Umgangsformen pflegt und fördert. Auch die Einbindung in Entscheidungsprozesse ist wichtig.

**Was hat sich bestätigt?**

Folgende Aspekte können die gute Beziehung zwischen Brüdern und Mitarbeitern trüben und schwächen:

- Fehlender Zugehörigkeitssinn, fehlende Motivation

- Es fehlt an Gelegenheiten, um miteinander zu sprechen und gemeinsame Aktivitäten zu unternehmen.
- Unklare Rollen- & Aufgabenverteilung
- Schwierigkeiten in der Arbeit (bei der Betreuung von kranken und bedürftigen Personen)
- Fehlende Anerkennung
- Kommunikationsdefizite
- Machtstreben, "Alleinherrschaft"
- Autoritäres Verhalten und Aufdrängung;
- Einseitige Entscheidungen
- zu schwere Arbeitslast
- hohe Fluktuation
- Freunderlwirtschaft, bestimmte Personen werden bevorzugt
- Kulturelle und generationsbedingte Unterschiede

### Spiritualität, Hunger nach Sinn



*Fuente: OHSJD*

### **Erkenntnisse, die wir hervorheben möchten:**

Die Punkte, die man wählen konnte, waren: **1 - MANGELHAFT, 2 - NICHT BESONDERS, 3 - AUSREICHEND, 4 - GUT und 5 - AUSGEZEICHNET.**

Hier die Ergebnisse (=Mittelwert) für unterschiedliche Aspekte:

1. Die Brüder vermitteln das Charisma, den Sendungsauftrag und die Spiritualität → 3,86

2. Die Werte werden gelebt, Sakramente, Einkehrtage und ähnliche Initiativen werden angeboten → 3.79
3. Die Einrichtung geht auf die spirituellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der betreuten Personen gut ein → 3.77

Um die spirituelle Dimension besser kennenzulernen, sie zu schätzen und sie auch in das eigene Leben zu integrieren, müssen wir folgende Punkte fördern:

**Charisma:** Die eigene Berufung voller Begeisterung und mit Empathie und Entschlossenheit leben und dabei eine Kultur der Hospitalität aufzubauen, die das persönliche menschliche Wachstum und die Freude daran, sich unser Charisma zu eigen zu machen, begünstigt.

**Werte:** Eine Kultur aufbauen, die geprägt ist von der Nähe zum Bedürftigen, von Präsenz, Teilhabe/Teilnahme, Wertschätzung/Anerkennung und Fürsorge, und in der Empathie, Akzeptanz, Zuhören, Dialog, Mitgefühl und Solidarität großgeschrieben werden.

**Betreuung und Begleitung:** Durch eine umfassende und professionelle Betreuung und Begleitung, die auf Vergebung und Versöhnung ausgerichtet ist und die durch ständiges Rückmelden stetig verbessert wird, sollen Prozesse der Humanisierung in Gang gesetzt und gefördert werden.

**Gesundheitspastoral & Seelsorge:** Dieser Aspekt zeichnet unsere Einrichtungen ganz besonders aus und wird daher gefördert. Sie ist das wichtigste Instrument zur Förderung von Schulungen, Gebetszeiten, Zusammenkünfte, liturgische Feiern, Einkehrtage...

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft der Provinz?**

Wie können wir in unserer Region die „Kunst des Gesprächs“ und die Kommunikation in einer transparenten, ehrlichen und gastfreundlichen Weise zwischen Brüdern und Mitarbeitenden nachhaltig verbessern und fördern?

Wie können wir in unserer Region uns auch weiterhin so entfalten, dass es eine bessere Berichterstattungskultur gibt, ganz transparent, um gemeinsam zu arbeiten und uns kontinuierlich zu verbessern?

Wie können wir weiter dazu beitragen, dass die Einrichtungen in unserer Region immer stärker aus der Philosophie des Ordens leben?

### **Was sind Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

Wie können wir innerhalb des Ordens die „Kunst des Gesprächs“ und die Kommunikation in einer transparenten, ehrlichen und gastfreundlichen Weise zwischen Brüdern und Mitarbeitenden nachhaltig verbessern und fördern?

Wie können wir uns innerhalb des Ordens auch weiterhin so entfalten, dass es eine bessere Berichterstattungskultur gibt, ganz transparent, um gemeinsam zu arbeiten und uns kontinuierlich zu verbessern?

Wie können wir weiter dazu beitragen, dass die Einrichtungen unseres Ordens immer stärker aus unserer Philosophie heraus leben?

## Anhang über unsere Erkenntnisse in Bezug auf das Thema Zusammenarbeit Brüder und Mitarbeitende:

- Berufungsförderung auf menschliche Weise, frei von Vorurteilen und Stereotypen.
- Charismatisches Management und Ordenskultur: Charisma, Werte und Sozialprojekte.
- Humanisierungskonzept zur Förderung der gesamtheitlichen Betreuung und zur Verbesserung unserer Dienste.
- Pläne und Programme für Schulungen, Einführungstage, Einbindung und Beteiligung (Schule der Hospitalität).
- Größere Wertschätzung und mehr Sorge für Mitarbeitende und Volontäre.
- Neue Kulturen und Generationsunterschiede akzeptieren und schätzen.
- Seelsorge und pastorale Tätigkeit zu einem Unterscheidungsmerkmal machen.
- Einführung von fortschrittlicheren Gesundheitstechnologien.
- Ausarbeitung eines Konzepts zur kontinuierlichen Verbesserung
- Präventionsarbeit und aktive Gestaltung in Sachen Klimawandel.

### Gruppe 6: Führung & Leadership

#### Was hat uns überrascht?

Nachdem die Befragten die Definition von Führung & Leadership im Rahmen unseres Ordens gehört haben, wurden folgende Punkte besonders hervorgehoben:

*Gute Führung muss ausgehen von der evangeliumsgemäßen Sichtweise des Dienstes am Menschen und am Kranken*

*Man muss immer berücksichtigen, wie wertvoll unser Tun am Menschen ist (Hospitalität), aber auch die Transparenz (in allem, nicht nur in den Prozessen) sowie Fairness/Gerechtigkeit/Gleichberechtigung.*

#### Was hat sich bestätigt?

Um Führung und Leadership auszuüben, müssen Strukturen, Instrumente und Strategien entwickelt und mit Leben erfüllt werden, die es zulassen, dass man ganz klare Regeln des Miteinanders definiert und ganz klar sagt, wie man in den meisten Fällen handeln soll.

Für unsere Region haben wir folgende Strukturen, Instrumente und Strategien definiert:

- Provinzdefinitorium (Höchste Autorität auf Provinzebene)
- Organisationseinheit (Organigramm auf Provinzebene).
- Strategien (29).
- Kollegiale Führung (Höchste Autorität auf Einrichtungsebene).

- Verwaltungsausschüsse bzw. Management-Komitees

### **Was hat man entdeckt?**

Auch wenn wir über eine gute Führung verfügen und die entsprechenden Instrumente schon vorhanden sind, wurden folgende Risiken festgestellt:

- Widerstand gegen organisatorische Veränderungen (Theorie versus Praxis).
- Mangelndes Verständnis und/oder Verweigerung von Führung & Leadership.
- Fehlendes Interesse für die Einhaltung von Strukturen, Instrumenten und Strategien.
- Mangelndes Verständnis für Führungsinstrumenten
- Es werden Entscheidungen getroffen, die den Richtlinien zuwiderlaufen und die die Zukunft der Einrichtungen gefährden.

Was man gegen diese Risiken tun kann:

- Informieren und dafür sorgen, dass es einen Informationsfluss gibt, der alle erreicht, Brüder und Mitarbeiter.
- Stärkung der Kommunikationsstrategien für Sitzungen der Leitungsteams.
- Für Mitarbeitende in Leitungspositionen: Strategien zur Mitarbeiterbindung fördern, um Fluktuation möglichst gering zu halten.
- Befähigung von Brüdern und Mitarbeitenden, damit sie die wichtigsten Führungsthemen gut kennen und vorbereitet sind, um Entscheidungen zu treffen.
- In den Ausschüssen und Sitzungen der Leitungsteams muss Meinungsfreiheit gewährleistet sein.
- Erfahrungsaustausch fördern, um zu vermeiden, dass man wieder in dieselben Fehler tappt.

### **Was sind die Schlüsselfragen für die Zukunft der Provinz?**

Wie können wir das Konzept der guten Führung für jedes Unternehmens mit der Ausübung von Führung & Leadership in der Region gut verbinden und dabei die Philosophie des Ordens einbeziehen?

Wie können wir in unserer Region eine Form von Führung & Leadership etablieren, die dem Stil des heiligen Johannes von Gott im 21. Jahrhunderts entspricht?

### **Was sind Schlüsselfragen für die Zukunft des Ordens?**

Wie können wir das Konzept der guten Führung für jedes Unternehmen gut mit der Ausübung von Führung & Leadership im Orden verbinden?

Wie können wir in unserem Orden eine Form von Führung & Leadership etablieren, die dem Stil des heiligen Johannes von Gott im 21. Jahrhunderts entspricht?

### **Anhang über unsere Erkenntnisse in Bezug auf das Thema Gute Führung in unserer Region:**

## Kommunikation und Informationsmanagement

- Das Zuhören, das Verstehen und das Feedback der Führungskräfte müssen im Vordergrund stehen.
- Es braucht Informationsdatenbanken zur Erleichterung der Entscheidungsfindung und zur Sammlung von „Lektion gelernt“-Erfahrungen.
- Informationskampagnen, um das Interesse daran zu wecken und zu fördern, was sich in der Provinz abspielt.
- Zukunftsvision für jede Einrichtung (Masterplan).

## Befähigung und Schulungsmaßnahmen

- Eindeutige Verantwortung des Rechtsträgervertreters der jeweiligen Einrichtung.
- Ausbildung der Vorstandsmitglieder.
- Die Mitarbeitenden kennen die wesentlichen Aspekte unseres Charismas gut.
- Austausch von Best-Practice-Beispielen mit Einrichtungen des Ordens in anderen Teilen der Welt, die das, was wir erleben, schon durchgemacht haben.
- Finanzielle Mittel für die Ausbildung von Führungskräften auch weiterhin bereitstellen.

## Wie gute Führung & Leadership von der Theorie in die Praxis kommt

- “Gute Führung & Leadership durchdringt alles”: Strategie für Organisationsentwicklung.
- Praktische Übungen mit Brüdern und Mitarbeitenden.
- Bei der Entscheidungsfindung auf Praktikabilität achten und Bürokratie vermeiden.
- Offenheit und Diskussion über neue Ideen in den Leitungsteams, kritisches Hinterfragen.
- Neue Managementmethoden einführen, denn wenn die Formeln, die man anwendet, immer dieselben sind, bekommt man immer die gleichen Ergebnisse.
- Sitzungen der Leitungsteams so gestalten, dass Ergebnisse kommuniziert werden und Sitzungen, die ausschließlich dazu dienen, strategische Entscheidungen zu treffen.
- Kontinuierliche Evaluierung des Einsatzes der Leitungsmitglieder.
- Folgende Führungstypen suchen bzw. schulen: Personen, die demokratische Prozesse sowie Teilhabe und Mitgestaltung fördern und obendrein charismatisch sind und einen Charakter haben, der in der Lage ist, Veränderungen herbeizuführen und umzusetzen.

### Gruppe 7 - Ordensleben

## Was war überraschend und warum?

Ein Thema, das uns immer wieder herausfordert, ist der Aktivismus, aber auch die Apathie gegenüber bestimmten Themen und die Mittelmäßigkeit, die wir in unserem Leben als geweihte Männer leben; die Tatsache, wie schwierig es ist, Zeit zu finden, um

sich zu treffen, die verschiedenen Terminkalender zu koordinieren, um an vorher einberufenen Gesprächen teilzunehmen. Wir müssen dringend lernen innezuhalten, genau hinzuschauen und zu entdecken, was die Prioritäten in unserem Leben als geweihte Personen sind. Wir müssen dringend auf den vertrauen, der uns trägt und uns aussendet, den Herrn.

### **Was haben Sie entdeckt? Zu welchen Schlüssen sind Sie gekommen?**

Wir sind dazu berufen, Lebensgemeinschaften zu bilden, die reich sind an persönlichen Beziehungen, wo gegenseitige Annahme, Dialog, Unterscheidung, verantwortlich gelebte Freiheit, der Sorge um die anderen, der Respekt vor den Unterschieden und die Wertschätzung persönlicher und gemeinschaftlicher Lebensprojekte gelebt wird.

Die Herausforderungen, vor denen wir angesichts des Vereinigungsprozesses in unserer Provinz stehen, sollten uns zur ursprünglichen Idee der Reorganisation führen, nämlich einfachere Strukturen aufzubauen und uns dabei nicht zu verzetteln. Der Prozess soll ja im Dienst einer echten Neubelebung im Zeichen des Neuen und der Hoffnung stehen. Das ist der Weg in einer verheißungsvollen Zukunft.

### **Was hat sich bestätigt?**

Wir werden immer älter und schwächer. Diese Situation kann jedoch zu einer Chance werden, zu einer Erfahrung der Gnade, zur Geburt von etwas Neuem: einem geweihten Leben, das vielleicht schwächer und zerbrechlicher ist, weniger sichtbar, aber prophetischer; das sich auf das Wesentliche konzentriert, nämlich darauf, Gott zu repräsentieren und nicht darauf, zu überleben und die eigenen Werke zu verteidigen. Ein geweihtes Leben im Zeichen einer Hospitalität, das mehr dem Evangelium entspricht, eine größere Leichtigkeit besitzt und näher dran an den Menschen, besser in der Lage, die Bedürfnisse der Kranken und Bedürftigen in diesen Zeiten zu erkennen und zu verstehen.

Die größte Herausforderung, der sich das geweihte Leben stellen muss, ist es, sich selbst zu überwinden (Haltungen geprägt von Resignation und Pessimismus, vom nostalgischen Blick zurück in die Vergangenheit, vom Wunsch nach geschlossenen Strukturen usw.). Der Neubeginn beginnt damit, dass wir unserem Herrn voll vertrauen. Dafür braucht es einen mystischen, kontemplativen Blick, ein Verständnis dafür, Gott in allen Dingen zu sehen und alles mit den Augen Gottes zu betrachten, mit der Erfahrung Gottes.

Die Relevanz der Hospitalität hängt nicht von der Quantität ab, sondern von der Qualität. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, sich auf das Wesentliche zu besinnen, auf Christus, auf das Evangelium, auf Johannes von Gott, als oberste Lebensregel.

### **Welche Schlüsselfragen gibt es für die Zukunft der Provinz und des Ordens?**

Wie spiegeln Sie in Ihrem täglichen Leben als Bruder des heiligen Johannes von Gott eine Gotteserfahrung wider?

Was wollen wir bei der Umstrukturierung in den Mittelpunkt stellen: die Erneuerung des Menschen oder das Überleben der Institutionen, komme, was da wolle?

Was braucht es heute für einen guten Umgang mit der eigenen Sexualität und den Gefühlen?

Wie können wir Einsamkeit, Individualismus, Gemeinschaft und das Leben der Hingabe im Zeichen der Hospitalität miteinander verbinden, so dass unsere Sexualität/Affektivität ein wichtiger Faktor für eine erfüllte Berufung ist?

Schämen wir uns, in unseren Kommunitäten und im Umgang mit den jungen Mitbrüdern, die gerade den Ausbildungsweg beginnen, über das Thema Sexualität/Affektivität zu sprechen? Warum?

Wie können wir Menschen, deren Sinne ständig überreizt werden, eine Affektivität vermitteln, die „nach innen schaut“, mit einer geistlichen Sicht des Ganzen?

Wie können wir als Brüder dazu beitragen, sichere Räume für Kinder, Jugendliche und gefährdete Menschen zu schaffen und sie zu schützen und zu stärken?

