



Abschließender Bericht der Fokusgruppen (*Sensing*)

**Portugiesische Provinz
Hospitalorden der Barmherzigen Brüder vom
hl. Johannes von Gott**

INHALTSVERZEICHNIS

- PRÄMISSE
1. ZUSAMMENFASSUNG DER THEMEN UND DER FOKUSGRUPPEN (SENSING)
 2. SPIRITUELLES UND GEMEINSCHAFTLICHES LEBEN DER BRÜDER
 3. KLIMAKRISE
 4. MENSCHEN, TALENTE UND WOHLERGEHEN (BERUFSBILDUNG)
 5. WEITERGABE DES CHARISMA
 6. GOVERNANCE/LEITUNG
 7. NACHHALTIGKEIT
 8. INNOVATIVE HOSPITALITÄT
 9. KOMMUNIKATION
 10. ZENTRUM FÜR GESUNDHEITSFÖRDERUNG HL. JOHANNES VON GOTT – LACLUBAR (OSTTIMOR)

Prämisse

In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Fokusgruppen (*Sensing*) vorgestellt, die in der Portugiesischen Provinz des Hospitalordens vom hl. Johannes von Gott (PPOHSJD) in der Zeit von Januar bis April 2024 durchgeführt wurden.

Die Erhebungsverfahren wurden einheitlich an einer großen repräsentativen Stichprobe der gesamten Hospitalfamilie, der Interessenträger (*Stakeholder*) und der Zivilgesellschaft in folgenden Einrichtungen durchgeführt:

- Institut Hl. Johannes von Gott (ISJD): Hauptsitz des ISJD (Lissabon); Casa de Saúde do Telhal (Mem Martins); Casa de Saúde S. João de Deus (Funchal); Casa de Saúde S. Rafael (Angra do Heroísmo); Casa de Saúde S. João de Deus (Barcelos); Casa de Saúde S. Miguel (Ponta Delgada); Krankenhaus S. João de Deus (Montemor-o-Novo); Casa de Saúde S. José (Areias de Vilar); Clínica de S. João de Ávila (Lisbona) / Instituto S. João de Deus (Carnaxide);
- Stiftung Hl. Johannes von Gott;
- Zentrum für Gesundheitsförderung Hl. Johannes von Gott – Laclubar (Osttimor).

1. Zusammenfassung der Themen und der Fokusgruppen (*Sensing*)

Die Auswahl der Themen für die Fokusgruppen wurde von den Vertretern der PPOHSJD auf der Europäischen Regionalversammlung im November 2023 in Marseille beschlossen.

Die Auswahl der Themen und ihrer jeweiligen Fokusgruppen basierte auf strategischen Vektoren zur Entwicklung und Weiterentwicklung der Johannes-von-Gott-Mission in der PPOHSJD in den nächsten sechs Jahren. Das Ziel, eine "Momentaufnahme" der Wahrnehmungen all derer zu machen, die unsere Mission leben, mit ihr zusammenarbeiten und mit ihr in Verbindung stehen, wird als erreicht angesehen, da 1027 Personen befragt wurden, die wie folgt aufgeteilt waren:

3

2. Spirituelles und gemeinschaftliches Leben der Brüder

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Spirituelles Leben der Brüder	Barmherzige Brüder vom hl. Johannes von Gott	34
Begründung der Themenwahl	Das spirituelle und gemeinschaftliche Leben der Brüder ist ein grundlegender Vektor für die Vitalität der Portugiesischen Provinz des OHSJD, da sie einen bedeutenden Einfluss auf die Art und Weise hat, wie das Charisma erlebt /gelebt wird, die Fortführung des Erbes des hl. Johannes von Gott fördernd.	
Methodik	Fokusgruppe (Anhören der anleitenden Fragen)	

Die wichtigsten Erkenntnisse ergaben sich aus der Hervorhebung der Ideen im Anschluss an die Phase des Austausches über die Betrachtungen und des Anhörens der Ansichten aller: die **Bedeutung, die die Mission für die Brüder hat** (die Nutzer sind eine wesentliche Motivation

unseres Ordenslebens) und **unser Glaubens- und Gebetsleben sind mit unserem Engagement im Sinne der Hospitalität verbunden** (kontemplative Hospitalität oder betende Hospitalität).

Es wurde bestätigt, dass die angewandte Methodik den Dialog und den Austausch vereinfachte, und dass diese Treffen zum Austausch und zur Wahrnehmung wichtig sind, um Einheit und Brüderlichkeit der Brüder zu fördern sowie ihre aktive Beteiligung an der Planung und Gestaltung von Ansätzen zur Unterstützung der Entscheidungsfindung der Oberen.

In dieser Hinsicht war das Hauptthema, das sich in den verschiedenen Gruppen herauskristallisierte, die Notwendigkeit, den wenigen Brüdern die angemessenen Informationen zu vermitteln, sie zu motivieren und zum Engagement für das Leben und die Mission des Ordens anzuregen, die Isolation und den Individualismus, die üble Nachrede und die Fokussierung auf die Vergangenheit bekämpfend, bei gleichzeitiger Förderung ihrer aktiven Tätigkeit in den Zentren, an der Seite der Nutzer und Mitarbeiter. Des Weiteren soll auch das Zeugnis der älteren Brüder wertgeschätzt werden und es müssen kreative Wege ausgemacht werden, um sie im Prozess der Weitergabe des Charismas stärker mit den Mitarbeitern zu integrieren.

In Osttimor schätzt man das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gemeinschaft und den gegenseitigen Dienst für das Gemeinwohl und die Mission. Besorgniserregend sind der Mangel an Vitalität in den Gemeinschaften, die fehlende Kommunikation zwischen den Brüdern und den Gemeinschaften sowie die geringe Begleitung und Integration der Kandidaten in den verschiedenen Ausbildungsphasen.

3. Klimakrise

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Klimakrise	Mitarbeiter, Familien, Nutzer, Brüder, Ehrenamtliche, Dienstleister und Wohltäter (Stiftung Hl. Johannes von Gott)	87
Begründung der Themenwahl	Die Klimakrise stellt eine Reihe von ökologischen Herausforderungen dar, die die Ökosysteme weltweit bedrohen und das Wohlergehen und die Sicherheit der Bevölkerung beeinträchtigen.	
Methodik	Fokusgruppe (Anhören der anleitenden Fragen)	

Die Auseinandersetzung der Fokusgruppe (*Sensing*) mit diesem Thema ist ein Mehrwert bei der Gewinnung eines breiten Spektrums an Perspektiven. Sehr positiv war die Feststellung, dass es in den verschiedenen Realitäten des Ordens gemeinsame Sorgen und Hoffnungen gibt. Infolgedessen war es für die Menschen von großer Bedeutung, dass sie im Prozess der Entscheidungsfindung zu Fragen, die für den Orden relevant sind, gehört wurden.

Die Auseinandersetzung mit diesem Thema brachte Hoffnungen und Sorgen zu Tage, die eine große Sensibilität und ein großes Engagement für die mit der Klima- und Umweltkrise verbundenen Herausforderungen erkennen lassen, wie die folgende Tabelle zeigt:

- "Hohe Kosten im Zusammenhang mit der Energiewende (Anstieg der Kosten für Güter und Dienstleistungen)";
- "Fehlende Umsetzung guter Umweltpraktiken auf individueller und institutioneller Ebene, z. B.: Ersetzen des übermäßigen Gebrauchs von Plastiktüten durch Stofftaschen, Strommanagement (Ausschalten von Lichtern/Sensoren), Handschuhe nicht in den Restmüll werfen, Verwendung biologisch abbaubarer medizinischer Geräte, bessere Mülltrennung, Wiederverwendung von Materialien in den Labors, Recycling der Verpackungen von Reinigungsmitteln" usw;
- Strukturen und Dienste (in alten Gebäuden), die keine Wärmedämmung gewährleisten, undichte Stellen und mangelnde Wartung von Anlagen, die keine Energieeffizienz gewährleisten".

Was die Hoffnungen anbelangt, so sind die folgenden Punkte hervorzuheben:

- "Bewusstsein für eine Organisationskultur des Sparens und Recyclings, mit der Umsetzung von Umweltschutzpraktiken (Verwendung von LED-Glühlampen; Wiederverwendung von Papier; Verwendung von Leitungswasser; Nutzung von natürlichem Licht und Beachtung des Ausschaltens von Lichtern in ungenutzten Räumen)".
- "Wiederverwendung und Recycling von Materialien in den Einrichtungen sowie Mülltrennung".
- Kontinuierliche Investitionen in die Einrichtungen (zur Gewährleistung der Energie-, Wärme- und Klimaeffizienz)".

Die bei der Behandlung dieses Themas entstandene Dynamik hat zu der Erkenntnis geführt, wie wichtig es ist, in den Einrichtungen eine Umweltpolitik einzuführen und weitere Fortschritte in diesem Bereich zu erzielen, insbesondere durch die Förderung von mehr Schulung und Kompetenzentwicklung zum Thema, sowie die Erneuerung der Ausrüstungen mit dem Ziel, den Verbrauch/die Kosten zu senken und die Energieeffizienz zu gewährleisten.

Es wurden Schlüsselthemen ausgemacht, die es ermöglichen, das Thema der Klima- und Umweltkrise auf die zukünftige institutionelle Tagesordnung zu setzen, ausgehend von einem "zuverlässigen Röntgenbild der aktuellen Realität". Die Ergebnisse der Fokusgruppen dienen nicht nur der Information des Generalkapitels, sondern auch der Verbesserung der institutionellen Strategieplanung.

4. Menschen, Talente und Wohlergehen

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Menschen, Talente und Wohlergehen	Brüder/Mitarbeiter/Ehemalige Mitarbeiter/Nutzer/Familien/Ehrenamtliche	110
Begründung der Themenwahl	Die Auseinandersetzung mit dem Thema Humanressourcen - Menschen, Talente und Wohlergehen - ist eine der grundlegenden Dimensionen der Mission des hl. Johannes von Gott. Wir dienen den Menschen, indem wir sie miteinbeziehen. Aus dieser Perspektive ist es wichtig, die Talente und Bedürfnisse "unserer" Menschen wahrzunehmen, sie wertzuschätzen und anzuerkennen. Sie pflegen und leben das Charisma so, dass das Erbe des hl. Johannes von Gott heute fortbestehen kann.	
Methodik	Gruppe 1: Fokusgruppe Gegenüberstellung (Austausch der Wahrnehmung) Gruppe 2: Ehemalige Mitarbeiter (Online-Fragebogen – via E-mail).	

Die Tiefe und Reichhaltigkeit der durch die Fokusgruppen gesammelten qualitativen Daten übertraf die Erwartungen. Diese Daten lieferten wertvolle Einblicke in die Motivationen, Herausforderungen und Bestrebungen der Mitarbeiter (Angestellten). Wir sind der Meinung, dass aktives Zuhören als wesentlicher Bestandteil der Organisationskultur integriert werden sollte, um die interne Kommunikation zu verbessern und die "Moral" der Mitarbeiter zu stärken.

Die Transparenz in der Kommunikation hinsichtlich organisatorischer Entscheidungen und dem Stand der Organisation wird von den Mitarbeitern sehr geschätzt. Im Gegensatz dazu wird ein Mangel an offener Kommunikation als bedeutende Ursache von Stress gesehen.

Wohlergehen und Talententwicklung sind nicht nur eine ethische, sondern auch eine strategische Verantwortung. Eine reale Investition in die Humanressourcen führt zu einem glücklicheren, gesünderen und produktiveren Arbeitsumfeld. Diese Erkenntnis unterstreicht die Bedeutung eines ganzheitlichen und individualisierten Ansatzes in Bezug auf das Talentmanagement und das Wohlergehen der Mitarbeiter und macht deutlich, dass der wahre Wert die Menschen sind und die Art und Weise, wie sie innerhalb der Organisation behandelt und gefördert werden. Mit anderen Worten: Die Organisationskultur hat einen erheblichen Einfluss auf das Wohlergehen und die Talententwicklung.

Nachstehende Schlüsselfragen wurden formuliert, die uns in Zukunft vor Herausforderungen stellen werden:

- Welche Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten werden für die Zukunft benötigt?
- Wie können wir Talente gewinnen und beibehalten?
- Wie können wir für unsere Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern?
- Welche Initiativen können wir im Gesundheitsbereich umsetzen, um das körperliche und geistige Wohlergehen unserer Mitarbeiter zu fördern?
- Wie können wir Transparenz und offene Kommunikation fördern (um Gerüchte abzubauen und das Vertrauen und Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter zu stärken)?

5. Weitergabe des Charismas

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Weitergabe des Charisma	Brüder/Mitarbeiter/ Nutzer	131

Begründung der Themenwahl

Die Fähigkeit der Weitergabe des Charismas des hl. Johannes von Gott konzentriert sich auf die Fähigkeit seitens PPOHSGD das uns charakterisierende Charisma lebendig zu erhalten, es zu pflegen und zu verbreiten unter all Jenen, die diese Mission leben. Dieses Thema wurde auf Grund seiner Bedeutung als Fundament gewählt, zur Gewährleistung der bestehenden Organisationskultur und um die Inspiration für deren weitere Konsolidierung und Kontinuität zu fördern

Methodik

Interview (spezifischer Fragebogen für die entsprechende Fokusgruppe: Brüder/Mitarbeiter/ Nutzer

Der wichtigste Aspekt der Dynamikentwicklung war die Anerkennung und Wertschätzung der Menschen, wenn ihnen zu diesem Thema Gehör geschenkt wurde. Wir stellten Fragen an das Personal (Mitarbeiter), die Nutzer und die Brüder. Sehr oft gingen den Antworten einige Sekunden der Stille, des Nachdenkens voraus, eine wahre Übung des Betrachtens der Handlungen jedes Einzelnen in seinem täglichen Leben. Wir waren überrascht, die große Sorge der Mitarbeiter und Brüder hinsichtlich der Fortführung des Charismas zu hören, dass der technische und finanzielle Aspekt im Vergleich zu ihrer Erfahrung überwiegt, und dass einige Brüder keine aktive Rolle bei der Weitergabe des Charismas spielen. Es war sehr erfreulich zu spüren, dass unser Charisma anerkannt und geschätzt wird und uns auf allen Ebenen auszeichnet, dass das ganzheitliche Wohl des Patienten ein Spiegelbild des Charismas ist, und dass sich viele Mitarbeiter für die Weitergabe des Charismas verantwortlich fühlen. Das Ergebnis war wie ein vorgehaltener Spiegel, eine Diagnose der Bedürfnisse, Sorgen und Hoffnungen der Befragten.

7

Wir haben festgestellt, dass die Menschen in der Lage sind, unsere Mission von der anderer Werke zu unterscheiden, dass sie aber auch erkennen, dass sie nicht mehr für alle Mitarbeiter und Brüder gilt, und dass das Charisma auf unterschiedlichen Ebenen in unterschiedlicher Weise gelebt wird.

Es hat sich auch bestätigt, dass wir, sofern wir die Weitergabe des Charismas nicht ernst genug nehmen, Gefahr laufen, die Identität und Lebendigkeit unserer Werke zu verlieren, die sie seit jeher charakterisiert und gekennzeichnet haben.

Die von uns entwickelte Dynamik und die Methodik, haben es uns ermöglicht, die Wahrnehmung des Charismas und sein Erfahren seitens der Nutzer, Brüder und Mitarbeiter (von den ältesten bis zu den jüngsten) zu erfassen. Wir haben versucht zu verstehen, ob sie sich als "Laien-Hospitaler" empfinden, als engagierte und identifizierbare Personen, die die Verantwortung haben unserem Charisma und unseren Werten Kontinuität zu verleihen. Welche Rolle spielen die Brüder in diesem wichtigen Prozess und wie wird das Charisma der Hospitalität heute gelebt; was ist wesentlich, um diese Art des uns kennzeichnenden und prägenden Lebens im Zeichen des hl. Johannes von Gott zu erhalten.

6. Leitung

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Leitung (governance)	Brüder/Mitarbeiter/ Partner	91
Begründung der Themenwahl	Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Leitungs-Praktiken ist zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen entscheidend, auch um die Chancen in einer sich verändernden Welt zu nutzen. Wirksame Leitung (<i>governance</i>) ist eine Grundvoraussetzung für nachhaltige Entwicklung und fördert Transparenz, Verantwortung, Beteiligung und Integrität.	
Methodik	Gruppendynamik	

Die angewandte Methodik ermöglichte es den Teilnehmern, in verschiedene Rollen zu schlüpfen, was ein großes Engagement und Interesse am Prozess der internen Entscheidungsfindung/Kommunikation, des Feedbacks/der Anerkennung und der Bevollmächtigung/Befähigung (Empowerment, Verantwortungsübernahme) auslöste.

Das Thema "Governance" oder "Leitung" ermöglichte es hervorzuheben, dass die große Familie der Barmherzigen Brüder besonders daran interessiert ist, die Gegenwart zu analysieren; dies spiegelt auch die Notwendigkeit wider, die Anerkennungs- und Feedbackpolitik anzupassen, um effektiver und nachdrücklicher vorgehen zu können. Was die Entscheidungsprozesse betrifft, so sind die Interessenträger (*Stakeholder*) zwar eingebunden, aber die interne Kommunikation könnte verbessert werden. Bevollmächtigung und Befähigung (*Empowerment*) sind eindeutig ein Instrument zur Maximierung der vorhandenen Ressourcen, aber es müssen die entsprechenden Voraussetzungen bestehen.

Es wurde bestätigt, dass die Personalpolitik ständig an die sich ändernden Bedürfnisse angepasst werden muss, was durch die Herausforderungen des Generationswechsels, der Fluktuation und der Schwierigkeit, Talente beizubehalten, zusätzlich erschwert wird.

Es wurde festgestellt, dass positives Feedback nicht klar und objektiv ist, also wird es wichtig sein Organisationskultur und Führungskräfte anzugleichen, um dieses Instrument der Hospitalität neu auszurichten.

Aus den aufgezeichneten Wahrnehmungen ergaben sich verschiedene Fragen hinsichtlich der Zukunft der Provinz und des Ordens:

- Wie können die Interessenträger (*Stakeholder*) besser in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden?
- Wie kann man Verfahren zur internen Kommunikation schaffen, die eine Miteinbeziehung und eine Anpassung der Interessenträger (*Stakeholder*) ermöglichen?
- Wie kann die bestehende Anerkennungs- und Feedbackpolitik verbessert und den Bedürfnissen und Erwartungen der Empfänger angenähert werden?

- Wie lässt sich die Kultur des positiven Feedbacks neu ausrichten, um bessere Leistungen zu gewährleisten?
- Welche Strategien können zur Umsetzung einer wirksamen Kultur der Bevollmächtigung führen, die eine persönliche und berufliche Entwicklung sei es der *Leader* wie auch der von ihnen Geleiteten, ermöglichen?

7. Nachhaltigkeit

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Nachhaltigkeit	Brüder/Mitarbeiter/Wohltäter/Kreditgeber/Regierungsinstitutionen	82
Begründung der Themenwahl	Nachhaltigkeit ist heute ein zentrales Thema, das ökologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte umfasst. Es ist von entscheidender Bedeutung, da es eine der Säulen ist, die die Kontinuität der Mission des hl. Johannes von Gott in der Zukunft sicherstellen und die Kontinuität und Entwicklung der apostolischen Werke in der Zukunft ermöglichen wird.	
Methodik	Gruppendynamik /Online-Fragebogen	

Die Erfassungsdynamik (*Sensing*) hat den von allen geteilten Gedanken hervorgehoben, demnach eine Abhängigkeit vom Staat die Fortführung unserer Tätigkeiten und Ziele nicht begünstigt; außerdem müssen alternative Finanzierungsquellen ausgemacht werden und schließlich müssen wir unser Pflegemodell bewahren, das hinsichtlich der Pflege so charakteristisch ist und uns kennzeichnet, uns einzigartig macht.

Es wird hervorgehoben, dass viele sich verpflichtet haben Verbesserungen vorzunehmen, insbesondere im Hinblick auf die ökologische Nachhaltigkeit und die Abfallvermeidung.

Die verwendeten Wahrnehmungs-Methodiken bestätigten:

- a) Den Stolz der Mitarbeiter, Vertreter der Hospitalität zu sein, gute Arbeit zu leisten, die sie von den anderen Institutionen unterscheidet;
- b) Die Qualität der geleisteten Dienste wird von den Partnern anerkannt;
- c) Die Notwendigkeit weiterhin mehr zu tun und noch besser zu arbeiten, um weiterhin bessere Bedingungen für alle, Nutzer und Mitarbeiter, zu erzielen;
- d) Die Notwendigkeit, über mehr finanzielle Ressourcen zu verfügen, um die erforderlichen und ständig komplexer werdenden Pflegedienste leisten zu können;
- e) Die Notwendigkeit, mehr Antworten geben zu können, die Dienste diversifizierend und auf die aufkommenden sozialen Probleme eingehend.

Was die Zukunft betrifft, so wurde die Frage gestellt, welche Antworten wir auf die sich abzeichnenden sozialen Bedürfnisse geben können, wie wir an die Zukunft denken können ohne

allzu sehr vom Staat abhängig zu sein, und wie wir mit dem Wenigen, das wir haben, weiterhin viel tun können.

Was den Orden betrifft, so wurde betont, wie wir trotz knapper Mittel, in einer sich ständig verändernden Welt, in der die Bedürfnisse sich ändern und immer komplexer werden, weiterhin eine so andersartige Institution in Sachen Pflege sein können und wie wir auf andere zugehen können, ihre Schwächen und Bedürfnisse erkennend, uns ihnen und dem sozialen Umfeld anpassend, in dem wir uns befinden.

8. Innovative Hospitalität

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Innovative Hospitalität	Brüder/Angestellte/Ehrenamtliche/Patienten/Familien Finanzierungsinstitutionen/Bezugs-Organismen /Partner	161
Begründung der Themenwahl	Innovative Hospitalität wurde als äußerst wichtiges Thema betrachtet, unter Berücksichtigung unseres bedeutendsten Wertes, der uns prägt, von den anderen unterscheidet und charakterisiert: Hospitalität. Innovativ, denn dieser Wert muss aktuell bleiben und auf die Bedürfnisse einer sich verändernden Welt eingehen können, sowie auf die generationsbedingten Herausforderungen an die Mitglieder der Hospitalfamilie.	
Methodik	Fokusgruppen (<i>Focus group</i>) – (anleitende Fragen) / Online-Fragebogen	

10

Die Herangehensweise an das Thema "Innovative Hospitalität" ermöglichte es uns zu erkennen was für eine Bereicherung es ist, den anderen zuzuhören, dadurch ihre Standpunkte zu erfahren, welche Bedeutung und Wertschätzung die Teilnehmer den Fokusgruppen gegeben haben, und festzustellen, dass es in den Betreuungszentren bereichsübergreifende Anliegen gibt. All dies lässt uns und unsere Mitarbeiter auf die Möglichkeit des Ausbaus und der Verbesserung der Einrichtung hoffen. Es ermöglichte uns zu erkennen, dass wir trotz der erforderlichen Verbesserungen und der vorhandenen Sorgen, für viele Menschen einen Unterschied machen und dass wir sehr engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Darüber hinaus werden wir als Partner anerkannt, die einander ergänzen und menschlich wertvolle Antworten geben.

Es wird auf neue Bedürfnisse in der Gesellschaft hingewiesen, die nicht befriedigt werden; neue Arten von Patienten, die differenzierte und in einigen Fällen fachspezifischere Antworten benötigen; verschiedene Bereiche, in denen der Orden eingreifen kann: hochkomplexe Fälle (Autismus und geistige Behinderung mit Verhaltensstörungen), Demenz, aus dem Krankenhaus entlassene Sozialfälle, die keinerlei Wohnhilfe erhalten, psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen, substanzgebundene und nicht substanzgebundene Abhängigkeiten, Obdachlose, Einwanderer. Die fehlenden Antworten betreffen nicht nur die Krankenhauspflege, sondern auch die ambulante Pflege und die Gemeinschafts-Teams zur Verbesserung der Pflege-Kontinuität im Bereich der psychischen und physischen Gesundheit, die Notwendigkeit einer stärkeren Vernetzung und die Ausweitung der stationären Dienste für Frauen.

Eine allgemeine Besorgnis der Teilnehmer betrifft das Verbleiben (Attraktivität) des Personals und das unausgeglichene Verhältnis Nutzer/Personal, die Arbeitsüberlastung und die Notwendigkeit der Ausbildung des Personals (Mitarbeiter); die Notwendigkeit kleinerer Einheiten und verbesserter Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie differenzierte, den neuen Bedürfnissen angepasste Antworten; die Bedeutung der Ehrenamtlichen; das *Kontinuum* der Antworten solange der Patient zuhause ist, das Fehlen von Zeit-Beschränkungen und die Bedeutung von gemeinschaftlichen Aufnahmemöglichkeiten. Außerdem auch die Bedeutung von Antworten die über die psychische Gesundheit hinausgehen, einschließlich sozialer Maßnahmen (SNS-Reservebetten) und Schulungen im Bereich der gemeinschaftlichen Gesundheit.

Was die Zukunft angeht, so wurde deutlich, dass wir nicht mehr nur reagieren, sondern Bedürfnisse antizipieren und mutiger sein müssen. Die neuen Bedürfnisse der Gesellschaft können eine Chance für das Institut HI. Johannes von Gott sein. In einigen Bereichen verfügen wir bereits über das nötige Wissen, um reagieren zu können, während wir in anderen Bereichen fachliche Antworten benötigen. Es wird auf die Notwendigkeit verwiesen, uns Jenen zuzuwenden, die unserer Pflege anvertraut sind (Zermürbung des Personals); die Notwendigkeit kleinerer Einheiten; die Notwendigkeit, das Missverhältnis Mitarbeiter/Nutzer zu verringern; angemessenere Einrichtungen; fachspezifische Antworten und differenzierte Personalressourcen; die Notwendigkeit, in einigen Einrichtungen gewisse Antworten im Bereich der psychosozialen und physischen Rehabilitation neu zu formulieren. Und schließlich die Bedeutung der Antworten seitens der Gemeinschaft und die Schaffung innovativer Projekte.

11

Was den Orden und seine zukünftige Tätigkeit betrifft, so ist es wichtig, den neuen Bedürfnissen der Gesellschaft (Patienten-Typologien, für die es keine Pflegeangebote gibt) und den fachspezifischen Antworten, die für den Orden eine Chance darstellen könnten, Aufmerksamkeit zu schenken, ebenso wie den möglichen Investitionen, nicht nur in die Krankenhauspflege, sondern auch in die ambulante Pflege oder in die Gemeinschafts-Teams, und die Übernahme der Pfleger oder Betreuer (*caregiver*).

9. Kommunikation

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
Kommunikation	Angestellte, Brüder, Ehrenamtliche, Familien, Nutzer/Teilnehmer, Wohltäter, Partner und Zivilgesellschaft	294
Begründung der Themenwahl	Kommunikation spielt in Organisationen eine grundlegende Rolle für die Effektivität ihrer Funktionsweise und ihrer Positionierung gegenüber der Gesellschaft/Gemeinschaft, der sie dienen. Was die Mission der Hospitalität betrifft, kann die Kommunikation zu einer besseren Wahrnehmung ihres Zwecks und zu dessen Wertschätzung beitragen.	

Was die Kommunikation betrifft, so waren wir von den positiven Rückmeldungen nach den Besprechungen überrascht. Alle sahen sie als eine gute Initiative und empfanden, dass ihnen aufmerksam zugehört worden war; allerdings teilten sie die Sorge, dass nach der Arbeit in den Fokusgruppen (*Sensing*) "alles so bleibt, wie es ist". Wir waren überrascht von der Bereitschaft der Menschen, sich in den sozialen Medien über die Pflegezentren zu informieren und deren Potential aufzuzeigen. Wir waren überrascht, dass einige Menschen, die mit OHSJD in Verbindung stehen, sich der religiösen, nationalen und globalen Dimension dieser Zentren nicht bewusst waren.

Im Anschluss an die verschiedenen Treffen und angesichts des protokollarisch festgehaltenen, mangelnden Wissens über die Dimension des OHSJD, organisierte die Stiftung Hl. Johannes von Gott im Anschluss eine Reihe von monatlichen Treffen, bei denen die Menschen mehr über den heiligen Johannes von Gott und die Arbeit des OHSJD in Portugal und auf der ganzen Welt erfahren konnten.

Wir haben entdeckt, dass eine gewisse Sorge besteht hinsichtlich der Art, wie wir nach außen hin kommunizieren, und ebenso besteht die Sorge, dies könnte sich auf unser Auftreten und Wahrgenommen-Werden auswirken. Wir haben festgestellt, dass wir mehr über den hl. Johannes von Gott und sein Vermächtnis sprechen müssen, sowohl intern als auch extern. Und dass die Menschen besorgt sind, weil sie nicht wissen, was in den anderen Häusern des Ordens geschieht. Sie fühlen sich nicht zu einer Gesamtheit gehörig, sie sagen: "Wir sind eine große Familie, aber jeder verschließt sich in seiner Ecke".

12

Es besteht ebenso das Gefühl, dass die jüngeren Menschen das Charisma nicht in gleicher Weise leben wie diejenigen, die das Erbe des hl. Johannes von Gott bereits kennen. Es besteht ein Gefühl des Zweck-Verlustes des OHSJD / einer fehlenden Einheit, der Gesamtheit: handelt es sich um eine Arbeit oder um eine Mission?

Wir haben auch festgestellt, dass einige Angestellte (Mitarbeiter) und die Zivilgesellschaft, vor allem die älteren Menschen, die technologischen Mittel nicht ausreichend beherrschen, was ein Defizit an Wissen über die digitale Welt offenbart, deren Sprache nicht allen Gesprächspartnern zugänglich ist.

Wir hoffen, dass wir von der Gemeinschaft und den Partnern als zuverlässig und professionell angesehen werden und dass unsere Arbeit geschätzt wird. Intern wird zugegeben, dass wir uns in diesem Bereich (Kommunikation) verbessern können, was ein echtes Anliegen ist und zu einem entsprechenden Kapitelvorschlag (der Portugiesischen Provinz) geführt hat: "Umsetzung eines Marketing-/Kommunikationsplanes".

Trotz dieser notwendigen Verbesserung gibt es bereits "Werkzeuge" und Praktiken, die die interne und externe Kommunikation fördern, wie z. B. die institutionelle E-Mail, Kommunikationsverfahren, interne und externe Zusammenkünfte, der Austausch von Aktivitäten und Ergebnissen mit Interessengruppen, die Nutzung sozialer Netzwerke usw.

Was die Zukunft betrifft, so werden folgende Schlüsselfragen hervorgehoben:

- Soll in fachspezifische Humanressourcen im Bereich Kommunikation investiert werden oder sollen interne Schulungen durchgeführt werden?
- Soll ein globales oder nationales institutionelles Markenzeichen geschaffen werden?
- Wie können wir das Erbe der Hospitalität fördern, sei es intern wie auch nach außen?
- Wie lässt sich eine transparentere Kommunikation verwirklichen über das, was wir in unseren Häusern leisten, wie sie zusammenarbeiten und was außerhalb dieses Rahmens geschieht?

Nachdem wir die Büchse der Pandora nun geöffnet haben, gibt es kein Zurück mehr: im Bereich der Kommunikation auf Provinz- und Ordensebene müssen Veränderungen vorgenommen werden.

10. Zentrum für Gesundheitsförderung Hl. Johannes von Gott – Laclubar (Osttimor)

Thema	Fokusgruppe (target)	Anzahl der Teilnehmer
<i>Centro de Apoio à Saúde S. João de Deus – Laclubar (Osttimor)</i>	Brüder/Mitarbeiter/Nutzer/Familien/Ehrenamtliche	37
Begründung der Themenwahl	Die Miteinbeziehung des Themas hinsichtlich der Mission des PPOHSJD in Osttimor rechtfertigt sich durch die Tatsache, dass dieses Land integrierender Bestandteil der Provinz ist und eine Mission erfüllt, die für die Hilfe und Pflege der Bevölkerung vor Ort von grundlegender Bedeutung ist. Von ebensolcher Bedeutung ist auch die Antwort, die in Osttimor im Bereich mentale Gesundheit geboten wird.	
Methodik	Fokusgruppe (anleitende Fragen)	

13

Bei der Entstehung der Wahrnehmungsdynamik waren wir überrascht, dass das Thema der wirtschaftlichen und finanziellen Nachhaltigkeit von allen Teilnehmern als persönliche Erfahrung angesprochen wurde, also bezüglich der kritischen Situation des nationalen Mindestlohns, der wirtschaftlichen Probleme, der verschiedenen finanziellen Sorgen um den Fortbestand des Zentrums und auch die aktuelle Situation im Land, die sich direkt und indirekt auf das Funktionieren des Zentrums im Sinne seiner Tragbarkeit auswirkt. Die angewandte Erhebungsmethodik war einfach zu verstehen, so dass sich alle Teilnehmer bei der Beschreibung ihrer persönlichen Überlegungen wohlfühlten, sich austauschten und beim individuellen und kollektiven Austausch mit großer Sorgfalt und Respekt aufmerksam einander zuhörten.

Jedem Teilnehmer wurde Raum und Zeit gegeben, um seine persönlichen Erfahrungen, Sorgen und Hoffnungen mitzuteilen, jeder fühlte sich von den anderen geschätzt und respektiert. Zusammenfassend hat die Fokusgruppe zum Thema „Hoffnungen“ viele Aspekte hervorgehoben, die darauf abzielen, die wirtschaftliche Situation des Zentrums zu schützen und zu verbessern. Insbesondere sollen die Voraussetzungen zur Erreichung der Selbstversorgung geschaffen werden hinsichtlich der finanziellen und wirtschaftlichen Tragbarkeit auf nationaler Ebene, unter Beachtung der Gesetze und Richtlinien des Landes.

Wir bekräftigten, wie wichtig es ist, in der Stiftung klare und kohärente Strategien und konkrete Pläne vorzusehen, durch die die Politik der Zusammenarbeit zwischen den sozialen Diensten des Landes ausgebaut und die Arbeit der Pflegedienste im Bereich psychische Gesundheit und soziale Bedürfnisse aufrecht erhalten werden kann.

Im Hinblick auf die Zukunft betonten wir, dass alle Ergebnisse des Austausches nicht nur dem Generalkapitel zur Verfügung gestellt werden, sondern auch zur Bewertung und Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen und der Pfllegetätigkeiten der Stiftung dienen. Wir hatten aber auch die Möglichkeit die bestehenden Schwierigkeiten der wirtschaftlichen und finanziellen Tragbarkeit des Zentrums darzulegen, sowie die Schwierigkeit, die Eigenständigkeit des Zentrums zu verbessern und konnten um die Unterstützung der Provinz bitten, wann immer diese erforderlich sein sollte.

Zum Thema Humanressourcen - Menschen, Talente und Wohlergehen - wurden kritische Situationen hervorgehoben, wie z.B. der nationale Mindestlohn, das Monatsgehalt der Angestellten (Mitarbeiter) und auch die derzeitige Situation im Land, in dem die Rechte der Arbeitnehmer kaum in angemessener Weise respektiert werden, was zu einem Rückgang des Einsatzes der Angestellten führt. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Erhebungsmethodik (*Sensing*) zum Thema Hoffnung viele Aspekte hat aufscheinen lassen, die darauf abzielen, die wirtschaftlichen Bedingungen der Angestellten und die Wahrung ihrer Rechte zu verbessern, insbesondere durch die Schaffung der Voraussetzungen für ein angemessenes Gehalt, für das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen und die Anerkennung der persönlichen und beruflichen Fähigkeiten.

14

Es wurde betont, wie wichtig es ist, dass die Stiftung beim Staat bzw. bei der Regierung von Osttimor mit kritischer Stimme vorstellig wird, damit diese die Rechte der Arbeitnehmer achtet und sie gemäß den Vorgaben des nationalen Arbeitsrechts angemessen umsetzt, und die Bedingungen schafft, um die Rechte und Pflichten der Angestellten des *St. John of God Mental Health Centre* zu erfüllen (CSM-SJD).

Zum Thema Kommunikation wurde die Bedeutung einer wirksamen Kommunikation hervorgehoben, um rechtliche Abläufe und das Funktionieren der Stiftung als juristische oder institutionelle Person zu erleichtern. Die Fokusgruppe betonte somit das Bestreben, die Kommunikation zwischen technischen Fachkräften, Mitarbeitern und Brüdern sowie zwischen Letzteren auf lokaler, regionaler und Provinz-Ebene zu verbessern.

Es wurde betont, wie wichtig es ist, dass die Stiftung kritischen Beobachtungen zur Wirksamkeit und Effizienz der Kommunikation Aufmerksamkeit schenkt, um den Dienst und das Funktionieren der einzelnen Bereiche sowohl im Zentrum als auch zwischen den Brüdern in der Gemeinschaft, zu erleichtern. Die angestellten Überlegungen ermöglichten die Bewertung und Verbesserung der Kommunikation und der relevanten Informationen, insbesondere in Bezug auf die Pflege, die wirtschaftlichen und politischen Aktivitäten und den Dienst der Hospitalität in Osttimor.

Portugiesische Provinz des Ordens der Barmherzigen Brüder von hl. Johannes von Gott, 31. Mai 2024.

Fra José Paulo

Provinzial der

Portugiesischen Provinz des Ordens der Barmherzigen Brüder vom hl Johannes von Gott