



Generalkapitel Vorbereitung

Bericht aus der Spanischen Provinz

Madrid, Mai 2024

Die in der Provinz Spanien durchgeführten Arbeiten

Im Anschluss an die bei der europäischen Regionalkonferenz (Marseille, November 2023) begonnenen Arbeiten wurde in den Monaten November 2023 bis Mai 2024 mit der Sensing-Methode gearbeitet. Die Beteiligung der Provinz fand auf drei Ebenen statt.

Steuergruppe

Es wurde eine Steuergruppe von 12 Personen (5 Brüder und 7 Mitarbeiter) gebildet. Diese Gruppe wurde in der U-Theorie-Methodik geschult und 10 von ihnen haben an der Europäischen Regionalkonferenz teilgenommen. Die Steuergruppe als Team wählte die 8 Themen aus, die von der Provinz Spanien behandelt werden sollten, ebenso wie die Mitglieder der verschiedenen Sensing-Gruppen. In diesen Monaten fanden insgesamt 4 Sitzungen der Steuergruppe statt.

Sensing-Gruppen

Es wurden acht Sensinggruppen gebildet, die jeweils zwischen 4 und 6 Personen umfassten. Insgesamt waren es 41 Personen (12 Brüder und 29 Mitarbeiter). Alle Mitglieder der Sensinggruppen haben eine kurze Schulung in der U-Theorie erhalten. Es wurden zwei gemeinsame Sitzungen für alle Gruppen abgehalten, eine online und eine Schulungssitzung in Präsenz (25. Januar). Ein weiteres Evaluierungstreffen ist für Ende Juni geplant. Jede Gruppe konnte frei entscheiden, wie sie im Prozess der Entscheidungsfindung zu ihrem Thema vorgehen wollte und welche Akteure und Kanäle sie nutzen wollte. Die Informationen wurden jederzeit ausgetauscht. Für mehrere Gruppen wurden auch gemeinsame Interviews und Umfragen durchgeführt. Die Häufigkeit der Treffen der einzelnen Sensinggruppen war unterschiedlich, im Durchschnitt gab es 4-6 Treffen. Die Gruppen arbeiteten nach der Sensing-Methode.

Interessengruppen

Es wurden verschiedene Interessengruppen konsultiert, um das Bewusstsein für die einzelnen Sensinggruppen zu schärfen. Die wichtigsten Interessengruppen waren:

- Interne Ansprechpartner:
 - Brüder. Sowohl in persönlichen Gesprächen als auch bei der Priorenkonferenz, mit allen Konventen; Europäisches Noviziat.
 - Mitarbeitende
 - Führungskräfte, mittleres Management, Pflege- und Betreuungspersonal.
 - Andere Unterstützer: Wohltäter, Freiwillige, pensionierte Mitarbeiter, Frauen, die sich um die Konvente kümmern.
- Betreute Personen aus allen Versorgungsbereichen
- Externe Ansprechpartner:
 - Politische Vertreter, Regierungsvertreter
 - Versicherungen
 - Spezialisierte Organisationen
 - Angehörige anderer Ordensgemeinschaften
 - Andere Organisationen: Arbeitgeberverbände, Vereine, Hochschulen
 - Gesundheitsanbieter
 - Medien
 - Studierende
 - Andere

Die Interessengruppen wurden über verschiedene Kanäle konsultiert:

| Kanäle | Anzahl der konsultierten Personen |
|---|-----------------------------------|
| Individuelle Interviews | 152 |
| Fokusgruppen und andere Arten von Gruppentreffen | 553 |
| Speziell von den Sensinggruppen entwickelte Fragebögen | 1.953 |
| Verwendung anderer vorhandener Materialien (Fragebögen, andere Materialien) | 11.918 |

Die folgenden Themen wurden ausgewählt. Die Themen, die Akteure und die genutzten Kanäle waren:

| Thema | Gruppen - Kanäle | Interessierte Kreise |
|---|--|--|
| Sensing der Governance des Ordens (Leitung und Führung) | <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Interviews mit einem kurzen Fragebogen mit zu bewertenden Fragen und einer offenen Frage. Die Befragung konzentrierte sich hauptsächlich auf die Dimensionen, die mit einer guten Governance verbunden sind. - Fragebogen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (12 Personen) | <ul style="list-style-type: none"> - Direktorium - Ehemalige Provinziale der Gesellschaft Jesu und der Salesianer - Direktorin für das Gesundheitswesen in Katalonien - Minister für Gesundheit der Region Kastilien-La Mancha - Leiter des andalusischen Gesundheitsdienstes - Regionaler Minister für Gesundheit von Castilla y Leon - Dekan von Esade - Präsident Fremap - Beigeordneter für soziale Angelegenheiten der Provinz Guipúzcoa - Mehrere Brüder, die früher Provinziale waren |
| Bindung der Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Interviews: 67 - Erhebungen: <ul style="list-style-type: none"> - Territoriale Einheit I. Befragte 7.687. - Territoriale Einheit II. Befragte: 2.031. - Territoriale Einheit III. Befragte: 2.200 | <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter der Provinz Spanien. - Fachkräfte, die uns verlassen haben - Künftige Mitarbeiter (Krankenpflegeschüler im 4. Jahr und Auszubildende in anderen Kategorien). |
| Wertevermittlung | <ul style="list-style-type: none"> - Erhebungen 1.424 | <ul style="list-style-type: none"> - Alle Lenkungsausschüsse der Zentren in der Provinz - Mitarbeiter aus: Parc Sanitari, León, Teneriffa, San Rafael (Madrid), SS Barcelona, SS Sevilla, Albergues Madrid, Guipúzcoa, Campus Docente (Madrid). Fortbildung über Alleinstellungsmerkmale. - Betreute: Parc sanitari (Sant Boi), León, San Rafael (Madrid), Bormujos, Pamplona |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Brüder - Studierende: Campus in Madrid/Ciempozuelos |
| Wie wir kommunizieren und wie wir von außen wahrgenommen werden | <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Interviews: 25 | <ul style="list-style-type: none"> - Nutzer/Patientenvereinigungen - Mitarbeiter - Öffentliche Verwaltung: politisches Profil und technisches Profil |
| Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu anderen Institutionen | <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Interviews: 26 - Umfragen: 178 Antworten | <ul style="list-style-type: none"> - Öffentliche Verwaltungen - Versicherungen - Kirchliche Einrichtungen und andere Einrichtungen des dritten Sektors. - Großspender - Externe Sachverständige - Centre Management Committees, Corporate Management und Verwaltungsrat. |
| Sorge für die Umwelt | <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Interviews: 2 - Fokusgruppe: 3 (24) - Erhebungen: 6 (279) - Gruppentreffen: 25 (188) - Treffen der Oberen und Ausbilder (1) | <ul style="list-style-type: none"> - Beteiligte: Lenkungsausschüsse, Mitarbeiter und Freiwillige. - Brüder - Studierende der Gesundheits- und Sozialberufe - Externe Unternehmen - Lieferanten - Benchmark-Unternehmen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit. |
| Neue Bedürfnisse, neue Arme | <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Interviews (15) • Studium internen audiovisuellen Materials | <ul style="list-style-type: none"> • Studierende • Betreute Personen • Politiker • Führungspositionen (Verwaltung) • Hilfsorganisationen • Stiftungen • Kirche • Akademisch-intellektuelle Welt |
| Positionierung der Brüder heute | <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Interviews: 5 - Fokusgruppe: 38 (214 Personen) - Erhebungen: 60 | <ul style="list-style-type: none"> - Brüder: Obere und Ausbilder - Brüderkonvente - Lenkungsausschüsse - Mittleres Management und Mitarbeiter - Personen, die sich um die Konvente kümmern - Ehrenamtliche Mitarbeiter - Gemeinsamer Auftrag - Pastoralräte - Betreute |

Zu jedem Thema wird eine kurze Zusammenfassung der Erkenntnisse jeder Sensinggruppe gegeben.

1. Governance des Ordens

In der Gruppe arbeiteten wir zunächst daran, das Konzept der Governance zu definieren und seine Dimensionen abzugrenzen. Nachdem wir uns zu diesem Punkt geeinigt hatten, konzentrierten wir uns auf die Ermittlung der Interessengruppen und die Art und Weise, wie wir ihre Meinung einholen konnten. Wir entschieden uns für kurze Fragen in persönlichen Gesprächen.

Als Schlussfolgerung aus der Gruppenreflexion vor und nach der Einholung von Feedback von außen können wir unser "Sensing" zur Governance wie folgt zusammenfassen:

- Der Orden wird in Bezug auf seinen Auftrag und seine Werte sehr geschätzt: es gibt eine differenzierte Hinwendung zu schutzbedürftigen Personen und Gruppen.
- Die Befragten fordern uns auf, die Transparenz des Ordens gegenüber der Gesellschaft zu verbessern und die Zusammenarbeit und Koordination mit anderen sozialen Akteuren, öffentlichen, privaten, dritten oder religiösen Einrichtungen deutlich zu verstärken.
- Wir sind der Meinung, dass die Beteiligung (Partizipation) der Betreuten erhöht werden sollte.
- Verstärkte Kommunikation über unsere Aktivitäten und Messung und Kommunikation der Effektivität unserer Maßnahmen.
- Wir sind der Ansicht, dass wir neue Dienste für schutzbedürftige Menschen anbieten müssen, die von anderen Akteuren nicht abgedeckt werden, während einige Aktivitäten, die bereits von anderen abgedeckt werden, möglicherweise eingestellt werden müssen.

Die Befragten fordern uns auf, zu vermeiden:

- Starr zu sein im Governance-Modell. Wir müssen uns an die Veränderungen anpassen, die das Umfeld und der Orden selbst mit sich bringen. Wir müssen eine langsame, aber aktive Umwandlung des Modells anstreben.
- Vermeidung von schwerfälligen Strukturen und Doppelarbeit, Förderung der koordinierten Autonomie der Einrichtungen durch eine nach Abteilungen gegliederte Struktur.

Abschließend beschloss die Gruppe, die Überlegungen über das Leitungsmodell des Ordens fortzusetzen, zumindest was unsere Provinz betrifft.

2. Bindung der Mitarbeiter

Die Bindung der Mitarbeiter ist ein Schlüsselthema in der heutigen, sich wandelnden Welt, in einem Szenario, in dem sich die Werte der neuen Generationen ändern und es schwierig ist, Talente zu gewinnen und zu halten. In Spanien, insbesondere im Gesundheitssektor, besteht ein Wettbewerb mit öffentlichen Stellen, die oft bessere Vergütungsbedingungen und weniger Jahresarbeitszeit haben als die Vereinbarungen in unseren Einrichtungen.

Zunächst einmal sind wir überrascht von der Offenheit der Brüder, solche Sensing-Wahrnehmungen der Mitarbeiter und der Gesellschaft im Allgemeinen zu sammeln.

Wir haben festgestellt, dass die Gründe dafür, dass uns Mitarbeiter verlassen, mit Aspekten zusammenhängen, auf die wie als Träger nur schwer Einfluss nehmen können, z. B.: bessere Bedingungen im öffentlichen Dienst, Nähe zum Wohnort usw. Wir sind überrascht, dass das, was die Mitarbeiter positiv bewerten (Atmosphäre und Kollegialität), bei der Entscheidung zu gehen, wenig ins Gewicht fällt.

Wir haben festgestellt, dass Mitarbeiter aufgrund eines Wechsels in die öffentliche Beschäftigung, des Gehalts und der Arbeitszeiten ausscheiden, insbesondere in den Pflegeberufen.

Wir dachten, dass die jungen Leute keine vertragliche Sicherheit suchen, aber sie antworteten das Gegenteil, es ist der Aspekt, den sie am meisten schätzen. Auch wenn sie nicht vorhaben, für immer in der gleichen Einrichtung zu bleiben, wollen sie in einem Umfeld mit vertraglicher Sicherheit arbeiten wollen.

Wir haben uns die Frage gestellt, wie wir uns an die neuen Bedürfnisse junger Menschen und den Generationswechsel in einem Umfeld mit hohem Fachkräftemangel in der Pflege anpassen können. Wir müssen auch die Bedingungen für die Bindung unserer bestehenden Mitarbeiter weiter verbessern.

Wir glauben, dass diese Wahrnehmungen eher der Situation nicht nur in Spanien, sondern auch in Europa entsprechen, obwohl wir nicht wissen, ob sie auch auf andere Teile der Welt zutreffen.

3. Wertevermittlung

Die Wertevermittlung ist ein zentrales Thema, zum einen wegen ihrer Bedeutung, zum anderen wegen der Veränderungen, die sich in der Provinz vollziehen: Rückgang der Zahl der Brüder, Anstieg der Zahl der Mitarbeiter und Einführung der institutionellen Bildungs- und Wertearbeit.

Wir stellen fest, dass die Provinz über die Mittel verfügt, um in kurzer Zeit die Meinung vieler Menschen einzuholen. Andererseits waren wir überrascht über die geringe Beteiligung einiger Interessengruppen wie Studenten, Betreuten und Mitarbeitern an den Umfragen.

Wir haben festgestellt, dass HOSPITALITÄT der Wert ist, der von den Mitarbeitern am meisten praktiziert wird, und RESPEKT gegenüber den Brüdern. Wir haben festgestellt, dass der Wert SPIRITUALITÄT von allen Beteiligten am wenigsten gelebt wird.

Hinsichtlich der Gruppen, die am meisten zur Wertevermittlung beitragen, sind die Ergebnisse in dieser Reihenfolge: Brüder, Freiwillige, Führungskräfte, mittleres Management und andere Mitarbeiter.

Im Allgemeinen haben wir den Eindruck, dass wir die Werte mehr persönlich leben, als wir sie bei anderen wahrnehmen. Es gibt eine beträchtliche Anzahl von Beschwerden darüber, wie die Werte von den Führungskräften (Management und mittleres Management) weitergegeben werden. Dies spiegelt auch eine gewisse Verschlechterung der Wertevermittlung in Zentren wider, in denen die Zahl der Brüder zurückgegangen ist oder in denen es keine Kommunität mehr gibt. Die institutionelle Wertebildung wird als ein wichtiges Mittel zur Wertevermittlung angesehen, gefolgt von der Konfliktlösung und der Werteorientierung.

Wir bestätigen, dass die Mitarbeiter der Wertevermittlung große Bedeutung beimessen, was sich auf das Gefühl der Zugehörigkeit auswirkt. Es schafft auch Vertrauen bei den betreuten Personen, die die Hospitalität der Mitarbeiter wahrnehmen. Je größer die Verantwortung ist, desto stärker sind die Mitarbeiter in der Wertevermittlung gefordert.

Wir glaubten, dass die Bindung von Talenten viel mit der Wertevermittlung zu tun hätte, aber sie wurde insgesamt niedrig bewertet, mit Ausnahme der Interessengruppe Führungskräfte. Am wenigsten geglaubt wird von allen, dass man Wertevermittlung durch Veranstaltungen, Events fördern kann.

Wir haben die folgenden Schlüsselfragen für die Provinz gestellt: 1- Welche Voraussetzungen für Veränderungen sollten die Führungs- und Leitungsorgane der Provinz schaffen, damit in der Realität, in der wir leben, die Vermittlung von Werten im Stil des Ordens weiterwirken kann? 2- Wie sehen wir unsere Gesamtleiter, das mittlere Management und den Rest der Mitarbeiter in Bezug auf die Identitätsaspekte des Ordens? 3- Wie erreichen wir alle, die Teil unserer Institution sind, mit der Wertebildung?

Und für den Orden als Ganzes fragen wir uns: 1) Wie beobachtet die Ordensleitung die Wertevermittlung in den Provinzen? 2) Wie wirkt sich der Rückgang der Zahl der Brüder und die wachsende Zahl von Einrichtungen, in denen es keine Konvente mehr gibt, auf den Orden aus?

4. Wie nehmen wir wahr, was wir kommunizieren und wie wir von außen wahrgenommen werden (in Bezug auf das öffentliche Wissen, das es über den Orden gibt)

Gegenstand unserer Reflexion war die vergangene und gegenwärtige Kommunikationsstrategie des Ordens. Wir verstehen, dass sich die Kommunikationsarbeit des Ordens in der Vergangenheit auf die Zentren/Einrichtungen konzentrierte, die geschaffen wurden, um spezifischen Bedürfnissen zu begegnen. In diesem Sinne war es Aufgabe der Kommunikation, die Realität der einzelnen Einrichtungen bekannt zu machen und hervorzuheben und nicht die Institution, den Orden als Ganzes.

Wir sind überrascht, dass unsere Arbeit trotz der sich verändernden Realität und der Notwendigkeit, sich an einen globalen Kontext anzupassen, immer noch als „Wohltätigkeit“ wahrgenommen wird. Bereiche wie Behindertenarbeit und psychische Gesundheit sind gesellschaftlich unsichtbar, und wir mit ihnen.

Wir haben festgestellt, dass die Personen, die wir befragt haben, uns nur durch die Einrichtung/die Aktivität kennen, mit der sie zu tun haben bzw. zu tun hatten, aber die Öffentlichkeit im Allgemeinen kennt uns weder noch erkennt sie uns an.

Wir haben das Gefühl, dass die Sichtbarkeit der „Marke Johannes von Gott“ sehr unterschiedlich ist, wenn wir über sie aus einer sozialen oder einer gesundheitlichen Perspektive sprechen. Wird der soziale Aspekt der Gesundheit (Sozialarbeit) mit dem sozialen Bereich verwechselt?

Wir fragen uns als Provinz, ob:

- Wir sind als Wohltätigkeitsorganisation anerkannt, können wir auf diesem "Markenattribut" aufbauen, um andere zu schaffen, die ebenso notwendig und identitätsstiftend sind?
- Wie können wir uns in der Gesellschaft bekannt machen, damit die Leute wissen, was wir für sie tun können?
- Wie nutzen wir die Möglichkeiten unseres großen Gesundheits- und Sozialnetzes, um unseren Gesamtauftrag und unsere "Versorgungskette" zu vermitteln?

Auf Gesamtordensebene fragen wir uns:

- In einer Welt, in der es immer weniger kulturelle Barrieren gibt: Ist da INSTITUTIONELLE Kommunikation nur eine Chance oder ein Muss?
- Kann es sich der Gesamtorden angesichts der schrumpfenden Gruppe von Brüdern leisten, in jeder Provinz ein anderes Unternehmensprofil, eine andere Identität und eine andere Kommunikationsstrategie zu haben?

5. Beziehung zu öffentlichen Verwaltungen und anderen Institutionen

Wir haben dieses Thema gewählt, weil unsere Beziehungen zu Dritten für die Entwicklung des Ordensauftrags so wichtig sind.

Wir waren überrascht von der Kraft der Methodik (U-Methode), die auf partizipative Transformationsprozesse angewandt wird, die auf persönlicher Beteiligung beruhen und darauf abzielen, etwas Neues zu erspüren (die sich abbildende Zukunft).

Wir haben festgestellt, dass unsere Wahrnehmung bestätigt wurde, als wir verschiedene Interessengruppen interviewten und befragten: Man erwartet von uns, dass wir uns auf vulnerable Personen konzentrieren, und aus dieser Perspektive (in einem Land mit einem ziemlich starken Wohlfahrtsstaat) liegt der Schwerpunkt eher auf Bereichen mit einer allgemeinen persönlichen Vulnerabilität (Sozialmedizinisch, Soziales, ältere Menschen usw.) als auf der Gesundheit oder anderen spezifischeren Bereichen wie Lehre oder Forschung.

Folgendes hat sich bestätigt:

- I. Öffentliche Verwaltungen sind für uns ein Schlüsselbündnispartner bei der Entwicklung unseres Auftrags.
- II. Die Notwendigkeit und die Möglichkeit, die Vernetzung insbesondere mit anderen Einrichtungen des dritten Sektors und kirchlichen Einrichtungen zu verbessern.

Wir mussten uns von der Annahme verabschieden, dass der Gesundheitsbereich das vorherrschende Feld für die zukünftige Entwicklung unserer Arbeit sein wird.

In unserer Provinz überlegen wir für die Zukunft, welche Bereiche wir in unserer künftigen Strategie entwickeln sollten, immer im Dienste besonders schutzbedürftiger Menschen. Wir überlegen auch, wie wir unsere Vernetzung mit wichtigen Dritten durch den Aufbau starker Partnerschaften (Ökosysteme für ein gemeinsames Ziel) verbessern können.

Für den Gesamtorden haben wir uns dieselben Fragen gestellt, indem wir zunächst die Schwachstellen in jedem Gebiet identifiziert haben. Wir haben uns auch daran gemacht, ein globales Ziel zu überlegen, das für alle Provinzen gilt und in jeder von ihnen heruntergebrochen werden kann.

6. Umweltschutz

Wir haben das Thema Umweltmanagement in den Einrichtungen des Ordens gewählt, weil wir wissen, wie wichtig es ist, sich um unseren Planeten zu kümmern, auf dem wir Gast sind und der uns mit Nahrung versorgt. Gastfreundschaft und Sorge für unser gemeinsames Haus gehen Hand in Hand.

Wir sind angenehm überrascht über die Beteiligung und das Interesse aller Mitglieder der Provinz an dieser Bemühung. Wir sind auch überrascht, dass es Diskrepanzen zwischen internen und externen Wahrnehmungen gibt.

Bei der Prüfung der bereitgestellten Informationen haben wir festgestellt:

1. Die Notwendigkeit von Kohärenz und Transparenz in der Umweltpolitik.
2. Ein variables Engagement für ökologische Nachhaltigkeit.
3. Die Bedeutung von Kommunikation, Sensibilisierung und aktiver Beteiligung. Die Notwendigkeit, institutionelle Absichtserklärungen enger mit konkreten und sichtbaren Maßnahmen zu verknüpfen.
4. Anerkennung der positiven Auswirkungen der durchgeführten Initiativen.
5. Die Notwendigkeit, die institutionelle Kultur (Ordenskultur) in Bezug auf Nachhaltigkeit zu stärken und eine tiefgreifende Reflexion über den Wert, den wir als Institution und in jedem Zentrum dem Umweltschutz beimessen, anzustoßen.

Wir können bestätigen, dass ein Mangel an Ressourcen wahrgenommen wird und konkrete Maßnahmen nur langsam umgesetzt werden. Es mangelt auch an Klarheit und Kohärenz in der Kommunikation der Umweltpolitik. Wir können weiter bestätigen, dass es eine Diskrepanz zwischen individuellen Maßnahmen und kollektiven Auswirkungen gibt. Es wird mehr geredet als gehandelt.

Wir hatten die vorgefasste Meinung, dass die Provinz dem Umweltschutz nicht genügend Bedeutung und Dringlichkeit beimisst, während die meisten Interessengruppen, die wir befragt haben, das Umweltengagement des Ordens allgemein anerkennen. Wir fanden auch ein starkes Engagement und ein wachsendes Bewusstsein innerhalb des Ordens (publizierte Dokumente).

Wir bitten um den Orden:

- a. An welcher Position gedenkt der Orden den Umweltschutz in seiner globalen Prioritätenliste einzuordnen?
- b. Fördern wir die Zusammenarbeit zwischen Ländern (Provinzen), um bewährte Umweltpraktiken auszutauschen?
- c. Wie können wir Einfluss auf internationale Politiken und Vereinbarungen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit nehmen?
- d. Stellen wir angemessene Mittel zur Unterstützung von Umweltprojekten in benachteiligten Ländern bereit?
- e. Gehen wir mit gutem Beispiel voran, indem wir nachhaltige Praktiken in unseren eigenen Betrieben weltweit umsetzen?

- f. Wie können wir die Öffentlichkeit durch regionale und/oder allgemeine Koordinierung für Umweltthemen aus unserer Sicht, z. B. Ordenswerte, sensibilisieren?
- g. Welche Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel fördern wir ordensweit?
- h. Ist ökologische Nachhaltigkeit ein Thema auf allen Führungsebenen – Unternehmensleitung, Management, Gremien und Kapitel?
- i. Wie können wir Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen mit ähnlichem Auftrag oder gemeinsamen Werten aufbauen oder stärken, um gemeinsam Umweltprobleme anzugehen?

7. Besonders schutzbedürftige Menschen: Gibt es unentdeckte Bedürfnisse?

Vulnerabilität ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Zielsetzung. Wir berücksichtigten sowohl unsere derzeitige Arbeit als auch das Auftreten von neuen vulnerablen Gruppen und nicht erfüllter Bedürfnisse in der sich wandelnden Gesellschaft von heute.

Wir waren überrascht, dass die Befragten von uns forderten:

- Mut und Treue zu unseren Wurzeln.
- Dass wir uns darauf konzentrieren sollen, WIE wir etwas tun, und nicht so sehr auf den Umfang unserer Werke.
- Mehr Einfluss auf die Medien, um einen Wandel in der Gesellschaft herbeizuführen.

Wir haben festgestellt, dass der Orden trotz seiner umfangreichen Aktivitäten und seiner Vielfalt wenig bekannt ist. Man kennt ihn auch nur in der Nähe einer Ordenseinrichtung und nicht in seiner Globalität. Jeder kennt den Orden aufgrund seiner Tätigkeit im jeweiligen Umfeld, ohne die Globalität zu kennen oder sich dessen bewusst zu sein.

Wir haben auch festgestellt, dass die wahrgenommenen sozialen Bedürfnisse je nach den Erfahrungen der einzelnen Befragten unterschiedlich sind. Die häufigsten sind jedoch: psychische Erkrankungen, soziale Probleme, Vereinsamung (nicht nur bei älteren Menschen), Migration und Familie.

Andererseits stellten wir fest, dass bei keinem der Befragten die Versorgung im Krankenhaus explizit als ungedeckte Vulnerabilität genannt wurde.

Wir haben auch festgestellt, dass wir nicht immer als eine Organisation wahrgenommen werden, die sich für Schutzbedürftige einsetzt.

Wir fragen uns:

- Wie können wir die Gesellschaft für die Bedürfnisse vulnerabler Menschen sensibilisieren und in dieser Bemühung zusammenarbeiten.
- Wie können wir den gesellschaftlichen Wert unseres Betreuungsmodells ins Bewusstsein heben.
- Wie gehen wir mit dem Risiko einer zu starken Institutionalisierung unserer Dienstangebote um.
- Wie können wir unsere Fähigkeit verbessern, unbemerkte Bedürfnisse aufzuspüren, und nicht nur auf bereits erkennbare Bedürfnisse reagieren.

Andererseits wissen wir, dass wir als Menschen alle verletzlich sind. Auch der Orden ist verletzlich. Wir sehen, dass wir unsere Werte und unsere Organisationskultur stärken müssen, um sicherzustellen, dass wir eine Organisation bleiben, die ihren Daseinsgrund ständig hinterfragt und weiterentwickelt.

Wir fragen uns auch, ob wir bestimmten vulnerablen Gruppen Priorität geben müssen, um eine übermäßige Zersplitterung unserer Arbeit zu vermeiden, selbst wenn wir dann einige Tätigkeitsbereiche, in denen wir nicht unentbehrlich sind, aufgeben könnten oder sollten, um uns auf bestimmte Bereiche zu konzentrieren, die mit unserem innersten Kern verbunden sind.

8. Positionierung der Brüder heute

Wir haben dieses Thema gewählt, weil wir uns Sorgen um unser Leben als Brüder machen, um die Zukunft des Ordens und darum, wie wir unsere Spiritualität und unsere Werte heute weitergeben können. Gegenwärtig ist die Zahl der Berufungen rückläufig, 10 Konvente wurden kürzlich in unserer Provinz geschlossen, und diese Tatsache schmerzt uns, macht uns Sorgen und beschäftigt uns.

Wir sind überrascht, dass die Befragten sagen, dass ohne die Brüder alles anders sein wird. Aber nur sehr wenige erwähnten, dass die Direktoren oder andere Führungskräfte Fortsetzer des Charismas sein könnten.

Wir haben festgestellt, dass Menschen, die uns kennen, uns mit Familie, Stärke, Schutz, Licht, Netz, Führung, Heimat, Ermutigung, Begleiter, Garanten, Rückgrat, Essenz, Menschlichkeit, Glaubenslehrer, Evangelisierer, Gelassenheit, Wertevermittler, Lebensretter, Präsenz in Verbindung bringen.... Und das sehen wir als Licht für unsere Unterscheidung.

Wir wurden darin bestätigt, dass die Präsenz einer Brüdergemeinschaft in einer Einrichtung sehr geschätzt wird. Die Gastfreundschaft (Hospitalität) wird immer als unser "Kernwert" hervorgehoben. Nach fast 500 Jahren ist das Charisma dank den Brüdern und Mitarbeitern noch sehr lebendig.

Wir glauben, dass wir die folgenden Vorurteile aufgeben müssen: Starrheit, Traurigkeit, Komplexe, Demotivation, Unbeweglichkeit, Nostalgie, Misstrauen, Entmutigung, Rückzugsverhalten, Reduktionismus, kein Gefühl für den Wert des Ordenslebens heute. Es herrscht eine große Dichotomie, wie wir Brüder uns selbst wahrnehmen, im Verhältnis dazu, wie die Befragten uns sehen.

Fragen auf Provinzebene:

- Entspricht die Wertebildung, die wir unseren Führungskräften anbieten, um ihnen unser Charisma zu vermitteln, auch wirklich den Erwartungen unserer Führungskräfte?
- Warum stimmt die Wahrnehmung der Zukunft der Brüder nicht mit der all derer überein, die uns kennen, in dem Sinne, dass sie sagen, dass ohne die Brüder nichts mehr so sein wird, wie es war?
- Wie können wir den Negativismus, den wir bei den Brüdern wahrgenommen haben, überwinden?

Fragen auf Gesamtordensebene:

- Können wir als geweihte Menschen andere Wege finden, um Hospitalität zu leben?
- In Anbetracht der sich verändernden Realität, in der wir leben, welche Form der Führung brauchen wir für die Zukunft, sowohl auf der Ebene der Brüder als auch der Mitarbeiter?
- Wie können wir, die Brüder, unsere Begeisterung für unsere Berufung zurückgewinnen?