



Curia Provinciale Roma
FATEBENEFRAPELLI Roma



Centro Direzionale
FATEBENEFRAPELLI Roma



Ospedale San Pietro •
FATEBENEFRAPELLI - Roma

PROVINCIA ROMANA

**LA RACCOLTA DEI DATI
DEL GRUPPO DI PERCEZIONE
«SENSING»**



Ospedale Buccheri La Ferla •
FATEBENEFRAPELLI - Palermo



Istituto San Giovanni di Dio •
FATEBENEFRAPELLI - Genzano di Roma



Ospedale Sacro Cuore di Gesù •
FATEBENEFRAPELLI - Benevento



Ospedale Buon Consiglio •
FATEBENEFRAPELLI - Napoli

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Gruppen: Sechs (6)

- Provinzzentralverwaltung, Rom
- Krankenhaus San Pietro, Rom
- Behinderteneinrichtung San Giovanni di Dio, Genzano di Roma
- Krankenhaus Sacro Cuore di Gesù, Benevent
- Krankenhaus Buon Consiglio, Neapel
- Krankenhaus Bucheri La Ferla, Palermo

Behandelte Themenbereiche:

- Spiritualität
- Beteiligung am Charisma und Ausbildung dazu
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation

Zusammensetzung der Gruppen:

- Brüder
- Mitarbeitende
- Hospitalfamilie

KURZE ZUSAMMENFASSUNG

- I. **Behandelte Themenbereiche:** *Spiritualität, Beteiligung am Charisma und Ausbildung dazu, Wirtschaftliche und finanzielle Situation.*
- II. **Warum haben Sie diese Themen gewählt?** *Weil beim Treffen in Marseille die Notwendigkeit deutlich wurde, sich mit diesen Themen zu befassen, und weil sie allen Häusern der Provinz gemeinsam sind.*
- III. **Was hat Sie überrascht? Was war die Wirkung?** *Obwohl es sich um sehr anspruchsvolle und ergebnisoffene Themen handelte, stellten wir bei allen befragten Mitarbeitenden und der gesamten Hospitalfamilie eine interessante Einheitlichkeit im Denken fest, obwohl die Beteiligten aus sehr unterschiedlichen Kulturen, Berufen, Lebens- und Arbeitsumgebungen kamen.*
- IV. **Was haben sie erkannt? Was waren Ihre Schlüsselerkenntnisse?** *Was das Thema Spiritualität betrifft, so haben wir mit Freude festgestellt, wie wichtig der Glaube für unsere gesamte Dienstgemeinschaft bzw. die Hospitalfamilie ist. Der Glaube hilft, den tieferen Sinn dessen, was man tut, zu verstehen und mit Hoffnung in die Zukunft zu schauen. Diese Haltung steht im Gegensatz zu der Welt um uns herum. In Bezug auf das Thema Beteiligung und Mitarbeiterausbildung wurde deutlich, dass die Ausbildung nicht nur fachlich, sondern auch ethisch und menschlich sein muss: Alle sind der Meinung, dass die fachliche Ausbildung gut ist, während sie sich eine Verbesserung der ethischen Ausbildung wünschen, bei der die Brüder als Ausbilder aus erster Hand mitwirken sollen, insbesondere bei neuen Mitarbeitern. Was schließlich die wirtschaftliche und finanzielle Situation anbelangt, so erkennen alle Mitarbeiter an, dass die Provinz die von der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellten begrenzten wirtschaftlichen Mittel effizient und umsichtig verwendet, auch wenn sie von unserer Seite eine stärkere Präsenz in den institutionellen Gremien fordern, um von der öffentlichen Hand auch das zu erhalten, was uns zusteht.*
- V. **Was hat sich für Sie bestätigt?** *Beim Thema Spiritualität wurde die Notwendigkeit bestätigt, dass man sich zuerst selbst als Mensch gut fühlen muss, um sich in der Gemeinschaft mit anderen gut fühlen zu können und ihnen Gutes zu tun, vor allem den*

kranken und bedürftigen Menschen, die in unsere Einrichtungen kommen. In Bezug auf die Frage der Beteiligung hat sich bestätigt, wie wichtig es ist, allen Beteiligten eine ständige, an die Bedürfnisse der Pflēgetätigkeit angepasste Aus- und Weiterbildung zu garantieren, die von den Grundwerten des Ordens inspiriert und geleitet wird. Was schließlich die wirtschaftliche und finanzielle Situation anbelangt, hat sich bestätigt, dass man sich der großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Ordensprovinz und der Anstrengungen bewusst ist, die täglich unternommen werden, um das Überleben unserer Einrichtungen zu sichern.

VI. Welche Annahmen/Vorurteile mussten Sie loslassen? *Dass der Mangel an Berufungen die immer noch grundlegende Rolle, die die Brüder bei der Weitergabe des Charismas des hl. Johannes von Gott spielen, beeinträchtigen könnte, und dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten so unüberwindlich sind, dass sie unter den Mitarbeitern Besorgnis hervorrufen und zu einer Abwanderung in andere Einrichtungen führen könnten.*

VII. Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft erkennen können? *Wie können Glaube und Spiritualität im Alltagsbetrieb in unseren Einrichtungen lebendig und vital erhalten werden? Welche weiteren Initiativen sollten ergriffen werden, um das in unseren Einrichtungen bereits vorhandene Bildungs-, Fach- und Humanpotenzial so weit wie möglich zu steigern? Was müssen wir tun und wie können wir intervenieren, um das wirtschaftliche Überleben der Einrichtungen des Ordens in einem Umfeld zu sichern, in dem einerseits die Ressourcen immer knapper werden und andererseits immer mehr Menschen auf eine qualifizierte Betreuung und Unterstützung angewiesen sind?*

VIII. Und für den Gesamtorden? *Welches sind die richtigen Instrumente und Strategien, um eine Kultur der Inklusion innerhalb des Ordens zu fördern, die uns hilft, dass sich alle Personen im Umkreis des Ordens (Betreute, Mitarbeitende, die Brüder selbst) an der Verbreitung des Charismas des Ordensgründers beteiligen und unseren Werken ein so starkes Profil geben, dass die öffentlichen Verantwortungsträger gezwungen sind, den besonderen Stellenwert und die strategische Bedeutung der Barmherzigen Brüder im Gesundheits- und Sozialwesen auch in wirtschaftlicher und finanzieller Hinsicht anzuerkennen?*

HOSPITALITÄT IN EINER SICH VERÄNDERNDEN WELT

70. Generalkapitel
15. Oktober – 7. November 2024
Częstochowa (Polen)

RESÜMEE DER VORSCHLÄGE FÜR DAS GENERALKAPITEL 2024 SENSING-GRUPPE

Römische Ordensprovinz

SPIRITUALITÄT

In der heutigen, zunehmend multikulturellen und inklusiven Gesellschaft, in der sich junge Menschen zunehmend vom Glauben abwenden, erhält das Thema Spiritualität eine besondere Bedeutung. Im Kontext unserer Einrichtungen lässt sich jedoch eine gewisse Gegentendenz feststellen: Für die Mitarbeiter ist es wichtig, an Gott zu glauben, der eine Quelle der Kraft und ein Wegweiser in ethischen Dilemmata ist. Der Glaube lässt einen nie die Hoffnung verlieren, er bietet die nötige Sicherheit, um der stets ungewissen Zukunft mit Gelassenheit entgegenzusehen.

Spiritualität hilft dabei, die Arbeit besser zu erledigen, und verringert Ängste und Stress. Sie wird als Ergänzung zur Professionalität wahrgenommen, als Mehrwert zu den fachlichen Fähigkeiten, als echtes Arbeitsinstrument sowie als Kompass, der es einem ermöglicht, sich nicht zu verirren, und als Rettungsboot, das einem hilft, in schwierigen Zeiten den Sturm zu überstehen.

Spiritualität zu haben bedeutet, die Bedeutung der eigenen Handlungen und deren Konsequenzen zu verstehen. Spiritualität bedeutet nicht passiv zu warten, sondern aktiv zu sein und zu handeln. Man muss sich selbst als Mensch gut fühlen, um sich in der Gemeinschaft mit anderen gut zu fühlen und anderen zu helfen, sich ebenfalls gut zu fühlen, vor allem kranken Menschen. Ein Lächeln, eine Freundlichkeit, ein Schulterklopfen sind Gesten, die nicht in die professionelle Kompetenz fallen, aber wenn sie gemacht werden, bedeuten sie Empathie, um die Ängste und Schwächen der Patienten anzunehmen und ihre emotionale Last zu erleichtern.

Sich des Leidens bewusst zu sein, lässt den Menschen wachsen, nicht nur beruflich, sondern auch spirituell. Der spirituelle Ansatz ist auch eine Quelle für Zufriedenheit, sowohl aus persönlicher Sicht, weil er einem das Gefühl gibt, nützlich zu sein, als auch aus professioneller Sicht, weil er die Qualität des Dienstes verbessert: der spirituelle Ansatz macht den Einzelnen zu etwas Besonderem, aber auch unsere Einrichtungen.

Einige Mitarbeiter waren hingegen der Meinung, dass die Spiritualität oft nicht mit den täglichen Aktivitäten einhergeht. Wenige Ressourcen und Zeitmangel lassen den Mitarbeiter manchmal kalt und distanziert erscheinen.

Im Wesentlichen wird Spiritualität, von den oben genannten wenigen Ausnahmen abgesehen, als ein wesentliches Element in unseren Einrichtungen betrachtet. Von größter Wichtigkeit ist dabei die Präsenz der Brüder: es reicht nicht aus, spirituell zu sein, man muss auch ein spirituelles Erscheinungsbild vermitteln, und

nicht alle Mitarbeitenden können die Sensibilität und die Qualitäten eines Ordensmannes haben ("wir sind wie ein Zug, die Brüder sind die Lokomotive, die Mitarbeiter sind die Waggon, die Patienten mit ihren Bedürfnissen sind die Fahrgäste"). In Anbetracht der gegenwärtigen Perspektiven ist es jedoch unerlässlich, dass die Mitarbeitenden, auf welcher Ebene auch immer, ihre Arbeit weiterhin mit Spiritualität prägen, was auch eine Aufgabe aller Getauften und nicht nur der Ordensleute ist. Dies ist grundlegend, um das, was eine Einrichtung der Barmherzigen Brüder auszeichnet, in der Zukunft zu bewahren.

BETEILIGUNG AM CHARISMA UND AUSBILDUNG DAZU

In engem Zusammenhang mit dem vorhergehenden Thema steht die Beteiligung am Charisma des heiligen Johannes von Gott und die Bildungsarbeit, die dazu erforderlich ist, nicht zuletzt im Hinblick auf das aktuelle Szenario.

Die befragten Mitarbeitenden sind sich weitgehend einig, dass die Ausbildung nicht nur fachlich, sondern auch ethisch und menschlich sein muss, um eine umfassende Qualität zu erreichen.

Eine ausschließlich fachliche Ausbildung wäre eine bloße Anwendung von Regeln und Verfahren. So wie Technik und Fachlichkeit im Gesundheitswesen entwickelt und vertieft werden, so muss auch der menschliche Aspekt vertieft werden. Es sind komplementäre Aspekte, zwei Seiten derselben Medaille.

Es ist auffallend, dass die menschliche Dimension oft wie eine "kleine Flamme" wahrgenommen wird, die leicht erlöschen kann, wenn sie nicht ausreichend und ständig genährt wird, aber die trotzdem, wie schwach sie auch ist, den Weg erhellt. Je mehr man sich dafür einsetzt, diese Flamme am Leben zu erhalten, desto mehr wird der Mensch in seiner Ganzheit betreut. Daraus folgt, dass der ethische Aspekt des menschlichen Lebens nicht dem Einzelnen überlassen werden darf, sondern als kollektive Aufgabe verstanden werden und Gegenstand von Schulung sein muss.

Die fachliche und berufliche Fortbildung wird regelmäßig durchgeführt, es gibt zahlreiche Programme und Möglichkeiten, die häufig von den zuständigen Stellen finanziert werden. Kritisch anzumerken ist, dass sich diese Fortbildung vor allem an das Gesundheitspersonal und weniger an das Verwaltungspersonal richtet, dass die Fortbildung häufig mit den knappen personellen Ressourcen und damit der begrenzten

Zeit kollidiert, dass das Personal selbst die Fortbildung manchmal nicht ernst nimmt und sie eher als Pflichtaufgabe, denn als einen Moment der persönlichen und professionellen Weiterentwicklung betrachtet.

Was die ethische und menschliche Ausbildung betrifft, so halten einige sie für ausreichend, während andere meinen, dass sie weiterentwickelt, ausgeweitet und vertieft werden sollte. Insbesondere wünscht man sich, obwohl man sich der Schwierigkeiten bewusst ist, die sich aus dem Mangel an Berufungen ergeben, die Intervention/Beteiligung der Brüder, um vor allem den neuen Mitarbeitern Ethik, Menschlichkeit und die Werte des Ordens zu vermitteln und das Gefühl der Zugehörigkeit und des Willkommenseins zu vermitteln, das uns immer ausgezeichnet hat. Es ist wichtig, dass neue Mitarbeiter das Charisma des heiligen Johannes von Gott direkt von den Brüdern kennen lernen und assimilieren, um die "Besonderheit" einer Einrichtung der Barmherzigen Brüder zu verstehen.

Man wünscht sich auch, dass die Aktivitäten außerhalb des Krankenhausbetriebes fortgesetzt werden: Jubiläen, Feiern, Verteilung von Broschüren, Sonntage im Krankenhaus zum Mittagessen mit den Familien, der Krankenhauschor, Konzerte, aber nach Meinung einiger Mitarbeiter wäre es auch gut, ein richtiges eigenes Büro dafür zu schaffen, vielleicht unter engerer Einbeziehung von AFMAL. Es bräuchte ein Programm zur Entwicklung und zum Austausch über die Strategie des Ordens zu diesem Thema bei regelmäßigen Treffen. Oder, alternativ, zur Stärkung der Zusammengehörigkeit die Social Media nutzen und Whatsapp-Gruppen einrichten.

Dies alles, um das von unserem Ordensvater geschaffene Meisterwerk so intakt wie möglich zu erhalten.

WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION

Die befragten Mitarbeitenden sind sich des Ernstes der wirtschaftlichen Lage bewusst, die durch die ständigen Kürzungen der Ausgaben für das Gesundheitswesen und damit der Finanzmittel für unsere Einrichtungen verursacht wurde, während gleichzeitig die Kosten aufgrund der Pandemie und der Kriege exponentiell angestiegen sind und die Gehälter an die neuen vertraglichen Bestimmungen angepasst werden müssen.

Wir stehen vor schwindenden wirtschaftlichen Ressourcen angesichts ständig

steigender Kosten.

Die befragten Mitarbeiter sind jedoch der Meinung, dass es der Provinz gelungen ist, angesichts der bestehenden Schwierigkeiten, die sonst zum Verkauf unserer Werke geführt hätten, ein gutes Maß an Effizienz und Umsicht bei der Verwendung der Ressourcen zu erreichen. Es ist notwendig, diesen Weg fortzusetzen, indem alle Mitarbeiter für eine umsichtige Verwaltung der Ressourcen verantwortlich gemacht werden, wobei man sich bewusst ist, dass ein übertriebener Alarmismus Panik und Unzufriedenheit unter denselben Mitarbeitern hervorrufen und in gewissem Maße eine Abwanderung in sicherere "Häfen" fördern könnte. Die Mitarbeitenden hoffen, dass die öffentlichen Institutionen sich der Schwierigkeiten bewusstwerden, mit denen die Ordenskrankenhäuser derzeit konfrontiert sind, und dass sie der Bevölkerung eine ausgezeichnete Versorgung bieten und dafür eine angemessenere Finanzierung brauchen. Unsere Einrichtungen werden als positive und effiziente Versorgungsstrukturen, ja als territoriale Bezugspunkte angesehen. In diesem Zusammenhang ist die Aussage bemerkenswert: "Die öffentliche Meinung spricht gut über **uns** wenn so viele Patienten zu uns kommen, kann das nur bedeuten, dass sie gut bei **uns** behandelt wurden."

Die befragten Mitarbeitenden schlagen vor, die Verhandlungskraft des Ordens zu stärken, indem er die Möglichkeit prüft, sich mit anderen Einrichtungen zusammenzuschließen. Sie halten es für notwendig und unerlässlich, die Angebote für Privatpatienten zu verstärken, was, obwohl es nicht konform und fast im Widerspruch zum Charisma der Barmherzigen Brüder erscheinen könnte, zu einer wichtigen Finanzierungsquelle für die Nachhaltigkeit und Fortführung des Werkes des heiligen Johannes von Gott werden könnte.

Sie schlagen vor, die Kommunikation nach außen zu verbessern, um der Gesellschaft klarzumachen, was unsere Einrichtungen an Spitzenmedizin, aber auch in Bezug auf ethische und menschliche Aspekte zu bieten haben.

Vorgeschlagen wird auch die Verringerung bestimmter Vertragsformen wie Werk-Verträge und Verträge für Freiberufler zugunsten fester Vertragsformen, um eine stärkere Bindung des Personals zu erreichen, wobei der Schwerpunkt auf der Schaffung eines Pools junger Mitarbeiter liegen sollte.

Einige schlagen vor, unsere Tätigkeit auf ausgewählte Fachbereiche zu konzentrieren, die Zahl der heute verfügbaren medizinischen Disziplinen und Versorgungsbereiche zu verringern, um die Ressourcen auf bestimmte, genau

festgelegte Bereiche zu konzentrieren; andere schlagen eine stärkere Politik zur Vermeidung von Verschwendung vor ("Verschwendung bedeutet, jemand anderem etwas wegzunehmen einen Monitor oder ein Gerät auszuschalten, wenn es nicht benutzt wird"). Natürlich mangelt es nicht an Kritik: Um die Qualität zu sichern (und gleichzeitig Burnout-Fälle zu verringern), sollten wir mehr Personal einstellen, leistungsorientierter arbeiten und so die Unzufriedenheit verringern (ein unzufriedenes Personal arbeitet nicht gut und ist daher Verschwendung), und auch die Wartezimmer und Abteilungen für die Patienten verbessern und modernisieren. Es ist immer möglich, die Dinge zu verbessern, aber wir können nur auf ein strukturelles Maßnahmenpaket der Regierung hoffen, das eine konstante und gerechte Finanzierung garantiert, damit wir die Qualität der Pflege, die Sicherheit, die Stabilität der Arbeitsplätze und die Kontinuität der Gehälter und damit das Hauptziel von allem, das Wohl des Patienten, gewährleisten können.