



HOSPITALORDEN des
HEILIGEN JOHANNESVON GOTT

Europäisches Treffen der berufsbildenden Fachschulen
Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott

Unser bildungsmodell:

**Die pflege und
begleitung humanisieren**



Curia Generalizia
Fatebenefratelli
Via della Nocetta 263
00164 Roma - Italia
7 aprile 2017

Die pflege und begleitung humanisieren

INDEX

1. EINLEITUNG	5
2. ZIELE UND VISIONEN	8
3. UNSER WERTEFUNDAMENT - HOSPITALITÄT IM FOKUS	10
4. ENTWICKLUNG DES MODELLS	14
4.1. Wertebasiertes Lehrmodell	14
4.2. Die Ausbildungsgemeinschaft als Wertevermittlerin	15
4.3. Der Studierende als Werteempfänger	16
4.4. Weitere wichtige Aspekte	18
4.4.1 Forschung, Innovation und Wissenstransfer	18
4.4.2 Evaluierung der Lehrtätigkeit	19
5. BIBLIOGRAPHIE	20
6. VERZEICHNIS DER PERSONEN UND SCHULZENTREN, DIE AN DER ENTWICKLUNG DES LEITBILDES MITGEARBEITET HABEN	21

Die pflege und begleitung humanisieren

1. EINLEITUNG

Der **Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott** betreut schutz- und hilfsbedürftige Menschen schon seit 1539. Der Ordensgründer war eine charismatische *Persönlichkeit* und lebte das Evangelium der Barmherzigkeit in seiner ganzen Fülle. Er hat es verstanden, das Charisma der Hospitalität auf eine ganz besondere Weise zu leben und sichtbar zu machen. Deswegen sprechen wir heute auch vom Stil des heiligen Johannes von Gott. (vgl. Konstitutionen des Ordens, 1)

Der Hospitalorden geht weiter auf dem Weg, den der Gründer vorgezeichnet hat, um auf die aktuellen humanitären Nöte zu antworten. Seine Art und Weise, das Evangelium zu verkünden, führt somit zur Linderung von Leid, Schmerz und Krankheit und wirkt der Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen entgegen; sie besteht in der Betreuung der Menschen, die der Hilfe am meisten bedürfen. Dieses Erbe hat uns der heilige Johannes von Gott hinterlassen.

Unsere Mission verwirklichen wir durch die **Hospitalität**. Sie ist der Schlüsselbegriff in der Philosophie und im Stil sowie im kulturellen und spirituellen Erbe des Hospitalordens.

Alle apostolischen Werke des Hospitalordens des heiligen Johannes von Gott stehen auf einem festen Wertefundament. Es handelt sich dabei um Prinzipien und Werte, die in den Ordenskonstitutionen, in den Generalstatuten und - besonders ausführlich - in der Charta der Hospitalität dargelegt werden. Sie geben unseren Werken ihre Daseinsberechtigung.

Mit unseren Werten bringen wir zum Ausdruck, dass unsere apostolischen Werke katholische Einrichtungen sind. Dieses Wesensmerkmal bringt die besondere Verpflichtung mit sich, inmitten von Kirche und Gesellschaft die Prinzipien des Evangeliums, die kirchliche Soziallehre und die Menschenrechte zu achten und zu verteidigen. (vgl. Generalstatuten des Ordens, 49)

Fest verankert in diesem identitätsstiftenden Anspruch, der sich aus dem katholischen Leitbild unserer apostolischen Einrichtungen ergibt, sehen wir die **Hospitalität** als unseren Grundwert an bzw. als Hauptsäule: Sie trägt mit Hilfe der Stützpfeiler **Qualität, Respekt, Verantwortung** und **Spiritualität** das große Gebäude des Ordensauftrags. Die Hospitalität inspiriert uns immer wieder neu, die Betreuung und Begleitung von Kranken, Hilfsbedürftigen und Menschen mit Behinderung im Stil des heiligen Johannes von Gott umzusetzen und zu fördern.

Angesichts der Fortschritte, die in der Medizin und der Sozialfürsorge, in Forschung und Bioethik erzielt werden, darf sich unser Apostolat nicht nur auf die Betreuungstätigkeit beschränken. Es muss sich auch auf die Bereiche **Gesundheitserziehung**, Prävention, Rehabilitation und offene soziale Arbeit erstrecken. Für neu aufkommende Nöte und Bedürfnisse sollte man besonders hellhörig sein. (vgl. Generalstatuten, 48)

Die pflege und begleitung humanisieren

In der Charta der Hospitalität, in die zahlreiche historische Dokumente des Hospitalordens eingeflossen sind, wird eine umfassende, kontinuierliche Betreuungsform angestrebt, bei der nicht nur die Gesundheit, sondern auch die familiären, sozialen und spirituellen Bedürfnisse der Person berücksichtigt werden, die im Namen der **Hospitalität** bei uns aufgenommen wird. In der Charta wird in diesem Zusammenhang auch ausdrücklich auf Ausbildung, Lehre und Forschung als Grundkonstanten in der Geschichte des Hospitalordens und als Imperativ unserer heutigen Zeit Bezug genommen. Die Lehrtätigkeit ist wie ein Fenster zur Außenwelt. Zugleich bürgt sie für hohe Qualität und trägt eine Dimension in sich, die von Verantwortungsbewusstsein und Innovationsgeist zeugt. (vgl. Charta der Hospitalität, 6.2.2.)

Die Verletzlichkeit ist sicher eines der größten Hindernisse für den gesellschaftlichen Fortschritt bzw. für die gute Eingliederung des Menschen in das soziale Gefüge, die Arbeitswelt usw. Die Ausbildung in der Grundschule und die spätere Berufsausbildung wollen den Menschen helfen, sich besser zu integrieren, besser mit anderen Menschen umzugehen und auch produktiv zu sein in dem Sinne, dass sie der Gesellschaft das zurückgeben können, was diese während der Ausbildungszeit in sie investiert hat.

Wenn wir uns einer ganzheitlichen Betreuungsform verpflichten, die in der Menschenwürde wurzelt, dann bedeutet dies, dass wir die Bedürfnisse unserer Patienten, Bewohner und Klienten so berücksichtigen, wie es unserer **institutionellen Identität** entspricht. Es geht also um eine ganz bestimmte Art und Weise, die Dinge zu tun, und genau das meinen wir, wenn wir von unserem **Betreuungsmodell** sprechen. Der Kern dieses Modells, gleichsam das Herzstück, ist die **Achtung** vor der **Würde** des Menschen. Die menschliche Würde ist unantastbar. Jeder Mensch ist um seiner selbst willen wertvoll und nicht aufgrund innerer oder äußerer Merkmale bzw. aufgrund bestimmter Umstände.

Unser Betreuungsmodell verfügt auch über Tools für die Weiterentwicklung.

Es trägt implizit die **Hospitalität** in sich. Sie ist unser Hauptwert, der vom christlichen Menschenbild sowie von der christlichen Sicht des Lebens und der Welt geprägt ist und der die Werte **Respekt, Qualität, Verantwortung und Spiritualität** in einem ganz weit verstandenen Sinn einschließt.

Die ganzheitliche Betreuung umfasst auch die Bereiche Lehre und Forschung. Dabei geht es um die Vermittlung wissenschaftlich evidenzbasierter Fachkenntnisse auf höchster Qualität und sozial-kommunikativer und personaler Kompetenzen für die Betreuungstätigkeit. Der Hospitalorden hat sich verpflichtet, eine personenzentrierte Betreuung zu bieten. Anknüpfungspunkte sind unser Charisma, die fachlichen Fertigkeiten, Humanität und Ethik. Unser Vorbild ist der heilige Johannes von Gott, der eine ganz bestimmte Seins- und Lebensweise an den Tag legte. Er führte ein Leben, das ganz der Sorge um den anderen gewidmet war.

Die pflege und begleitung humanisieren

Lehre und Forschung entspringen bei uns daher aus zwei verschiedenen Quellen, wobei sie später zusammenfließen und ein gemeinsames Ziel haben. Die eine Quelle ist die Praxis, sprich der Pflege- und Betreuungsalltag in unseren Einrichtungen: Lehre und Forschung in diesem Sinn sind fester Bestandteil unseres ganzheitlichen Betreuungsmodells und helfen uns bei seiner Weiterentwicklung. Unser Hauptaugenmerk gilt dabei immer den Bedürfnissen der betreuten Personen und ihrer Bezugspersonen. Die andere Quelle ist die Lehrtätigkeit als solche: Sie findet in unseren Pflegeakademien und den anderen Bildungseinrichtungen statt, die ihre Programme und Aktivitäten mit Blick auf die Bedürfnisse der Auszubildenden und Schüler weiterentwickeln. Unsere Auszubildenden werden in einer ganz besonderen Art und Weise von uns begleitet und betreut

Ähnlich wie Pflege und Sozialarbeit sich hilfsbedürftigen Personen widmen, um ihnen Gesundheit und ein menschenwürdigeres Leben zu ermöglichen, widmen sich die Lehrkräfte Menschen, die im Rahmen ihrer Ausbildung ihren Wissens- und Erfahrungshorizont erweitern und sich persönlich weiterentwickeln wollen. Was die Begleitungsform angeht, machen wir keinerlei Unterschied: Sie gilt im Ausbildungsbereich genauso wie im Gesundheits- und Sozialbereich. Deshalb besitzen auch die Pflegeakademien und die übrigen Ordenseinrichtungen, die Lehre und Forschung betreiben, den Status eines apostolischen Werks.

Dieses Lehrmodell, das wir hier vorlegen, soll in allen unseren Bildungszentren in Europa zum Tragen kommen und bekannt gemacht werden. Es handelt sich um ein wichtiges Werkzeug für die Verwirklichung und die Weitergabe der Prinzipien und Werte des Hospitalordens.

Was immer auch vermittelt wird: Nie soll es dabei ausschließlich um die Weitergabe von wissenschaftlichen Erkenntnissen und technischen Fertigkeiten gehen! Vielmehr soll besonders darauf geachtet werden, dass auch jene Aspekte vermittelt werden, die mit dem Thema Humanisierung zu tun haben. Diese ist nichts anderes als die Verkörperung unserer Grundprinzipien und Werte. Es ist Ausdruck unserer Kultur - einer Kultur, die die Berufung zum Unterrichten in sich trägt, und zwar von Anfang der Geschichte des Hospitalordens an. So gesehen wird die Lehrtätigkeit zu einem Werkzeug, das zur Stärkung und Weiterentwicklung unserer Ordenskultur beiträgt. (Vgl. Charta der Hospitalität, 6.1.-6.2.1.)

Die Auswirkungen unseres Lehrmodells gehen weit über den Tätigkeitsbereich des Hospitalorden hinaus, denn die Ausbildung von Fachleuten, die zudem mit den Prinzipien und Werten des heiligen Johannes von Gott vertraut sind, betrifft die ganze Gesellschaft und trägt zu ihrem Wohl und vor allem zum Wohl der schwächsten und bedürftigsten Menschen bei.

Die pflege und begleitung humanisieren

Durch unsere Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen führen wir der Bildungs-Community, den Personen, die wir ausbilden und letztlich der ganzen Gesellschaft die Gestalt des heiligen Johannes von Gott als Vorreiter der Sozial- und Pflegewissenschaft bzw. der Humanisierung ihrer Praxis vor Augen. (vgl. Charta der Hospitalität, 5.1.1.) Wenn wir das Werk des heiligen Johannes von Gott weiterführen, indem wir uns seinen Pflege- und Betreuungsstil, seine Werte und seine Kultur aneignen und weitergeben, können viele Menschen davon profitieren. Das gelingt, wenn sich die neu ausgebildeten Fachkräfte beherzt und mit offenen Augen für den Schutz des menschlichen Lebens und die Förderung seiner Würde eintreten, der Kreativität Raum geben und den ihnen anvertrauten Personen und deren Angehörigen zuhören.

Wir bilden unsere Schülerinnen und Schüler, unsere Studentinnen und Studenten aus, damit sie als Fachkräfte des Gesundheits- und Sozialwesens in der Lage sind, sich den komplexen und immer wieder verändernden Herausforderungen zu stellen, selbst Verantwortung zu übernehmen und innovativ zu handeln. Sie sollen sich das wissenschaftliche Denken zu eigen machen: Evidenz sichten, Informationen analysieren und dann entsprechende Schlussfolgerungen ziehen.

Wir wollen in der Ausbildung implizit Werte vermitteln, die zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Lernenden beitragen. Damit verbunden ist auch ein ganz klares Anforderungsprofil für die Lehrkräfte. Sie teilen mit den Auszubildenden die Verantwortung für ihre Aus- und Weiterbildung und setzen damit partizipative Lernformen ein. Wenn man von Werteerziehung spricht, heißt das auch, dass der nötige Raum und die nötige Zeit vorhanden sein müssen, um über diese Dinge nachzudenken. Dadurch entdecken wir, welche Werte uns selbst und den anderen wichtig sind und wie wir ihnen gemäß leben können. Außerdem werden wir dadurch erfahren können, wie wir unser Leben und unser Umfeld gestalten müssen, damit diese Werte gedeihen und wachsen können. So entwickeln wir ein kritisches Denken, das uns alles im Licht dieser Werte betrachten lässt, haben mehr Zivilcourage und setzen uns für ein gutes Miteinander ein. Letztlich geht es darum, unsere Studierenden so auszubilden, dass sie Fachkräfte der Hospitalität werden.

2. ZIELE UND VISIONEN

Dieses Dokument beinhaltet, welche Aktivitäten der Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott in Europa im Bereich der Lehrtätigkeit unternimmt, damit der Stil und die Werte des heiligen Johannes von Gott, gelebt werden.

In diesem Sinne ist es unsere Absicht, ein gemeinsames Modell über die Weitergabe und die Verwirklichung der Ordenswerte im Stil des heiligen Johannes von Gott auszuarbeiten. Es soll Lehrkräften und Studierenden in unseren Bildungseinrichtungen helfen, die verschiedenen humanitären Herausforderungen noch besser wahrzunehmen und entsprechend zu handeln.

Die pflege und begleitung humanisieren

Das Miteinander innerhalb der Ausbildungsgemeinschaft ist geprägt von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Die Lehrkräfte begleiten ihre Schüler und Studenten in ihrem fachlichen und persönlichen Entwicklungsprozess, bis sie in ihrer neuen beruflichen Rolle als bestens ausgebildete, proaktive, engagierte, verantwortungsbewusste, kompetente und selbständig agierende Fachkräfte gefestigt sind.

Unsere Bildungseinrichtungen verpflichten sich, aktiv zu einer politischen und sozialen Entwicklung beizutragen, die dem Wohl der uns anvertrauten Personen dient. Deshalb beobachten wir das Auftreten von gesellschaftlichen Veränderungen bzw. neuer Nöte und Bedürfnisse und treten mutig für die Rechte unserer Patienten, Bewohner und Klienten ein.

Bei der Entwicklung unseres Lehrmodells gehen wir von folgenden Grundüberlegungen aus:

- a. In unserem Lehrmodell heben wir folgende Menschenrechte besonders deutlich hervor, weil sie historisch gesehen zum Selbstverständnis des Hospitalordens gehören und für uns unentbehrlich sind (vgl. Charta der Hospitalität, 5.1.2.):
 - Wahrung der Gewissensfreiheit und Respekt vor religiösen Überzeugungen bzw. vor philosophischen, ideologischen, politischen und kulturellen Anschauungen
 - Respekt vor der Intimsphäre und Schweigepflicht
 - Respekt vor der Würde der Person
- b. Wir sehen Schüler und Studierende als Personen, deren persönlicher und professioneller Reifungs- und Entfaltungsprozess auf einer pädagogischen Begleitung und Betreuung basiert.
- c. In allen Unterrichtsstufen sorgen wir dafür, dass die Werte des Hospitalordens gelebt und weitergegeben werden, indem wir entsprechende Handlungsrichtlinien entwickeln und all jene Maßnahmen treffen, die unerlässlich sind, um unsere Identität als Werk des heiligen Johannes von Gott zu wahren.
- d. Wir streben nach akademischer Spitzenqualität.
- e. Unsere Bildungsprojekte orientieren sich an den Interessensgebieten des Hospitalordens.
- f. Wir greifen auf Personalmanagement-Methoden zurück, die sicherstellen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Prinzipien und Werte des Ordens aneignen und weitergeben können.

Die pflege und begleitung humanisieren

- g. Im Einklang mit den Bedürfnissen der jeweiligen Einrichtung entwickeln wir Ordensrichtlinien für die wissenschaftliche Forschung, die der Humanisierung in der Pflege- und Betreuungstätigkeit sowie der Bioethik einen besonderen Stellenwert geben. Ziel dabei ist immer die Weiterentwicklung des Pflege- und Betreuungsmodells im Stil des heiligen Johannes von Gott und seine gesellschaftliche Anerkennung.
- h. Wir achten darauf, dass das Miteinander von Studierenden und Lehrkräften von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist. Offenes, respektvolles, ehrliches und achtsames Verhalten ist die wesentliche Grundlage dafür.

3. UNSER WERTEFUNDAMENT - HOSPITALITÄT IM FOKUS

Im Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott sind die Ordenswerte Hospitalität, Qualität, Respekt, Verantwortung und Spiritualität vom Träger selbst konzipiert und beschrieben worden. Wir stellen in den nachfolgenden Ausführungen die Grundideen vor, die den einzelnen Ordenswerten zugrunde liegen und zum gemeinsamen Nachdenken anregen sollen.¹

Die **Hospitalität** als Kernbegriff in der Philosophie, im Stil sowie im kulturellen und spirituellen Erbe des Hospitalordens bildet die Grundlage für unseren Dienst und unser unternehmerisches Handeln. Sie gibt sich uns zunächst im Gewand der **Qualität** zu erkennen: Wir stützen uns auf die hervorragende Ausbildung und Professionalität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit diesem sicheren Fundament gehen wir an die aktuellen Herausforderungen, Probleme und Nöte heran, um unser Betreuungsmodell im Stil des heiligen Johannes von Gott zur Anwendung zu bringen und weiterzuentwickeln. Unsere Qualität zeigt sich auch im **Respekt**, den wir allen Menschen entgegenbringen, die unsere Dienste und Einrichtungen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus ist der Respekt eine unabdingbare Voraussetzung, um in der Betreuungstätigkeit im Sinne der Hospitalität wirken zu können. Es geht um den Respekt gegenüber unserem Nächsten, dem wir eine ganzheitliche Betreuung zukommen lassen wollen, indem wir auf jede Dimension seines Menschseins Rücksicht nehmen, ihm Verständnis entgegenbringen und in einer Weise auf ihn zugehen, wie es eben für den Gesundheits- und Sozialbereich angemessen ist. Die respektvolle Auf- und Annahme des Anderen führt uns zur **Verantwortung**: Sie ist ein ganz entscheidendes Erkennungsmerkmal für unseren Dienst und unser unternehmerisches Handeln. Sich zuständig zu fühlen, sich auf die Welt und die Seinsweise des Anderen einzulassen - auf den Einzelnen genauso wie auf eine ganze Gruppe, die krank, besonders verletzlich oder sozial gefährdet ist -, setzt ein großes Maß an Verantwortungsgefühl voraus. Davon abgeleitet erklärt sich die Bedeutung der **Spiritualität**. Darunter verstehen wir jene Kraft, die den Menschen in seiner Suche nach Sinn und Transzendenz, die religiöse Dimension miteingeschlossen, antreibt und unterstützt. Die Hospitalität ist der Haupt- und Kernwert des Hospitalordens des heiligen

¹ Zur intensiveren Beschäftigung mit den Ordenswerten empfiehlt sich der Artikel *Realización de los valores en la Orden Hospitalaria* (=Verwirklichung der Werte im Hospitalorden) von Calixto Andrés Plumed Moreno, erschienen in *Archivo Hospitalario* 9 (2011).

Die pflege und begleitung humanisieren

Johannes von Gott, tritt aber in vier Werten in Erscheinung, in Qualität, Respekt, Verantwortung und Spiritualität.

Zur **Qualität** gehören Begriffe wie Exzellenz oder Spitzenleistung, Fachkompetenz oder Professionalität, Ganzheitlichkeit unserer Dienstleistungen und auch Sensibilität für neue Bedürfnisse. Wir verstehen unter Qualität auch das Modell der Zusammenarbeit von Brüdern und Mitarbeitern, das Betreuungsmodell des heiligen Johannes von Gott, die Aufnahme eines Patienten, eines Bewohners oder eines Klienten in unserer Einrichtung sowie die Zusammenarbeit mit Dritten. Wir können unter Qualität auch das Vermögen unserer Institution verstehen, in hervorragender Weise einerseits auf die Bedürfnisse all jener Menschen einzugehen, die zu uns kommen und von uns betreut werden, und andererseits auf die Bedürfnisse all derer, die bei uns arbeiten. Es geht also um eine ganzheitliche Betreuung, die das Wohl der Person im Blick hat und in jeder Phase des Betreuungsprozesses kontinuierlich und professionell ausgeübt wird.

Qualität kann nur auf Basis einer Arbeitsphilosophie entstehen, die die Mitarbeiter einer Einrichtung miteinander teilen und der es letztendlich zu verdanken ist, dass sich die betreuten Personen und ihre Bezugspersonen sicher fühlen und Vertrauen entwickeln können. Qualität muss auf fachliche Spitzenleistung, auf Exzellenz ausgerichtet sein. Damit ist aber keine einmalige Aktion gemeint, sondern vielmehr das ständige Bestreben nach Verbesserung. Exzellenz ist ein Modell der professionellen Verantwortung und des Arbeitsstils. (vgl. De la Cuesta, 2000) Zur Qualität gehört auch die *Lebensqualität*, die durch eine ganzheitliche Betreuung erreicht wird.

Respekt hat mit Rücksicht zu tun, mit Humanisierung und Sozialkompetenz, mit Achtung vor der eigenen Einrichtung und ihren Prinzipien. (vgl. Charta der Hospitalität, 5.1.3.1.) Es geht um die Verantwortung, die wir innerhalb der Einrichtung füreinander haben, um Verständnis, ganzheitliche Zuwendung und Betreuung, das Eintreten für soziale Gerechtigkeit und die Einbeziehung der Bezugspersonen.

Unter Respekt verstehen wir, den anderen zu akzeptieren, ihn anzunehmen, so wie er ist und ihm Anerkennung entgegenzubringen. Dazu gehört auch der Einbezug seiner Bezugspersonen, die eigene Arbeitshaltung, Mitverantwortung zu übernehmen, aufmerksames Beobachten und die liebevolle Zuwendung. (vgl. Esquirol, 2006) Der Respekt gegenüber der Person als einzigartiges Geschöpf und ihrer Lebenswelt bestimmt letztlich die Form unserer Zuwendung und Betreuung. (vgl. Escámez, 2002, 44) Hier geht es auch um den Respekt vor anderen Überzeugungen und Meinungen, auf die in einer konstruktiven Art und Weise reagiert werden soll. Dadurch entsteht eine Gesprächskultur, die von Offenheit, Aufrichtigkeit und Vertrauen geprägt ist. Respekt ist gleichsam das höchste Prinzip: Es ist jener Wert, der uns hilft, die guten Eigenschaften und Fähigkeiten bzw. die Rechte unseres Mitmenschen anzuerkennen und entsprechend zu würdigen. (vgl. Marriner, 2009 und Torralba, 2003).

Die pflege und begleitung humanisieren

Verantwortung steht für die Identifikation mit den Idealen des heiligen Johannes von Gott, für Ethik (Bioethik, Sozialethik, Wirtschaftsethik), Umweltschutz, soziale Verantwortung, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit und die gerechte Verteilung der vorhandenen Ressourcen. Das Maß an Verantwortung gibt Einblick in die Grundhaltung des eigenen ethischen und rechtmäßigen Handelns und in die Fähigkeit für die Betreuungstätigkeit und die Begleitung im Gesundungsprozess der betreuten Personen, Verantwortung zu übernehmen.

Verantwortung ist eine Tugend, die sich in der Bereitschaft zeigt, für die Auswirkungen und Konsequenzen des eigenen Verhaltens, für das eigene Tun und Entscheidungen gerade zu stehen, unabhängig davon, ob sie eigenständig getroffen wurden oder auf Anweisung. Es geht hier darum, sich in achtsamer und verantwortungsvoller Haltung um Mitmenschen zu kümmern, die sich in krisenhaften Situationen und einer erhöhten Verletzlichkeit befinden.

Verantwortung meint die moralische und rechtliche Pflicht, auch wirklich das zu erfüllen, wozu man sich einmal verpflichtet hat. Sie verlangt ein kohärentes und konsequentes Handeln gemäß den Prinzipien und Werten, zu denen man sich bekennt. Wenn wir uns nur von den Prinzipien Nützlichkeit und Effektivität leiten lassen und die andere Dimension, nämlich Zeuge der Liebe Christi zu sein, wie es dem Charisma des heiligen Johannes von Gott entspricht, ausblenden, dann stehen wir nicht zu unserer eigenen Identität., Wir stellen unsere Existenzberechtigung in Frage und sind dafür verantwortlich, dass unsere Einrichtungen nicht mehr die evangelisierende Kraft besitzen, die sie haben sollten. (vgl. Charta der Hospitalität, 7.1.1)

Verantwortung heißt auch, ein Gefühl für die Schöpfung und unsere Umwelt zu haben und sie entsprechend zu achten. Dazu gehören der Sinn für Gerechtigkeit und das Bewusstsein für eine gerechte Verteilung der vorhandenen Ressourcen. Im Berufsalltag geht es vor allem um die Anwendung von Richtlinien in der Praxis und um die Konkretisierung des Berufsethos, die die Fähigkeit mit einschließt, selbst ethische und rationale Entscheidungen zu treffen.

Zur Verantwortung gehört der Mut - wenn es darum geht, Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen - und die Demut - wenn es darum geht, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Die Verantwortung hat eine direkte Auswirkung auf ein ganz anderes grundlegendes Konzept, nämlich auf das Vertrauen. (vgl. Luhmann, 2005)

Spiritualität ist ein Wert, der von der Grundidee ausgeht, dass jeder Mensch ein komplexes Wesen ist und seine innere Struktur aus einer biologischen, psychischen, sozialen und spirituellen Dimension besteht. Die spirituelle Dimension betrifft die Welt der Werte und Überzeugungen, die zum Wesenskern des Menschen gehören und seine Identität wesentlich mitbestimmen. Sie trägt den Wert in sich, nach Höherem zu streben und auf der Suche nach Vervollkommnung und Fülle durch Veränderungsprozesse zu gehen und daran zu reifen. Die Spiritualität ist es, die dem Leben Sinn und Tiefe verleiht. Sie ist von Natur aus einzigartig, spezifisch und persönlich. (vgl. Emblen, 1992) Die spirituelle Dimension übersteigt die biologische, psychologische und soziale Dimension des Lebens (vgl. Rivera-Ledesma, 2007), und sie wurde als ein innerer Zustand beschrieben, bei dem es um ein ganz tiefes Erleben der Einheit von Leben und Welt

Die pflege und begleitung humanisieren

geht. (vgl. Soeken und Carson, 1987) Das vollzieht sich in der Einzigartigkeit des Subjekts, unabhängig von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, religiöser Überzeugung oder Lebensphilosophie. Die Heilberufe dürfen bei ihrer Tätigkeit nie die Dimension der Betreuung vergessen, die heute gemeinhin unter dem Begriff "spiritual care" zusammengefasst wird (Frick, E. 2006).

Spiritualität wird grundsätzlich als ein Hauptfaktor für jene innere Ausgeglichenheit betrachtet, die erforderlich ist, um die Gesundheit und das persönliche Wohlbefinden aufrechtzuerhalten.² Deshalb betrachten wir in unserem Betreuungsmodell *die spirituelle und religiöse Dimension als ein wesentliches Element der Betreuung im Sinne eines Heilungs- und Heilsangebotes und achten dabei andere Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen.* (vgl. Generalstatuten, 50) Zugleich sind wir davon überzeugt, dass eine Spiritualität ohne Gott ungenügend ist. Deshalb setzen wir in unseren apostolischen Werken auf eine Betreuung, die die spirituellen und religiösen Bedürfnisse unserer Patienten, Bewohner und Klienten durch pastorale Angebote berücksichtigt. Dadurch tragen wir auch entscheidend zur Verwirklichung des Auftrags des Hospitalordens bei, das Evangelium zu verkünden.

Hospitalität hat ihr Fundament in den Prinzipien, die sich aus unserem katholischen Unternehmensleitbild ergeben und wird in den vier angesprochenen Werten sichtbar. Hospitalität ist der Wesenskern des Werks des heiligen Johannes von Gott. Ihre Orientierung ist der Dienst an der ganzen Gesellschaft - dank all jener Menschen, die dieses Werk bilden. Mehrere Autoren haben darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter ihre Arbeit mit mehr Freude verrichten, wenn diese Arbeit von gemeinsamen Werten getragen ist. (vgl. Valbuena, Morillo und Salas, 2006, 69) Wenn eine Organisation wirklich von gemeinsamen Werten geprägt ist, werden diese in der Regel von allen Personen, die dort tätig sind, geschätzt und angenommen (vgl. Marriner, 2009). Eine gemeinsame Wertebasis beinhaltet zudem die bestmöglichen Regeln für das tägliche Verhalten und Miteinander, welches messbar wird und evaluiert werden kann. (vgl. Valbuena, Morillo und Salas, 2006, 62)

Die Grunderfahrung des heiligen Johannes von Gott war die Barmherzigkeit Gottes und seine bedingungslose Zuwendung zum Menschen.

Mit der Beschreibung unserer Unternehmenswerte wird ein Entwicklungsprozess eingeleitet, bei dem es im Rahmen unserer Organisationsdynamik immer wieder zu Neuformulierungen dieser Werte kommt, damit sie nicht nur in unseren Leitbildern und Broschüren aufscheinen, sondern Identitätsmerkmal des Arbeitsalltags aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Wie García und Dolan (1997) beschreiben, braucht es für den erfolgreichen Veränderungsprozess von einer lose gebundenen Gruppe von Fachkräften, die miteinander arbeiten müssen, bis hin zu einem schlagkräftigem Team viel Zeit und zahlreiche andere Ressourcen. Die Ausformung einer Unternehmenskultur, die auf unseren Werten aufbaut, ist also nichts spontan Erdachtes, sondern Ergebnis einer Entwicklungsarbeit. Wir können diesbezüglich auf eine jahrzehntelange Erfolgsgeschichte zurückblicken.

² Vergleiche diesbezüglich und zum ganzen Abschnitt die diversen Werke von Viktor Frankl: *Das Leiden am sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute* (Freiburg 2015), *Der unbewusste Gott. Psychotherapie und Religion* (München 1992-2014), *Der leidende Mensch. Anthropologische Grundlagen der Psychotherapie* (Bern 1975-2005), ... *trotzdem ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager* (München 2015), *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk* (München/Zürich 1979-2015).

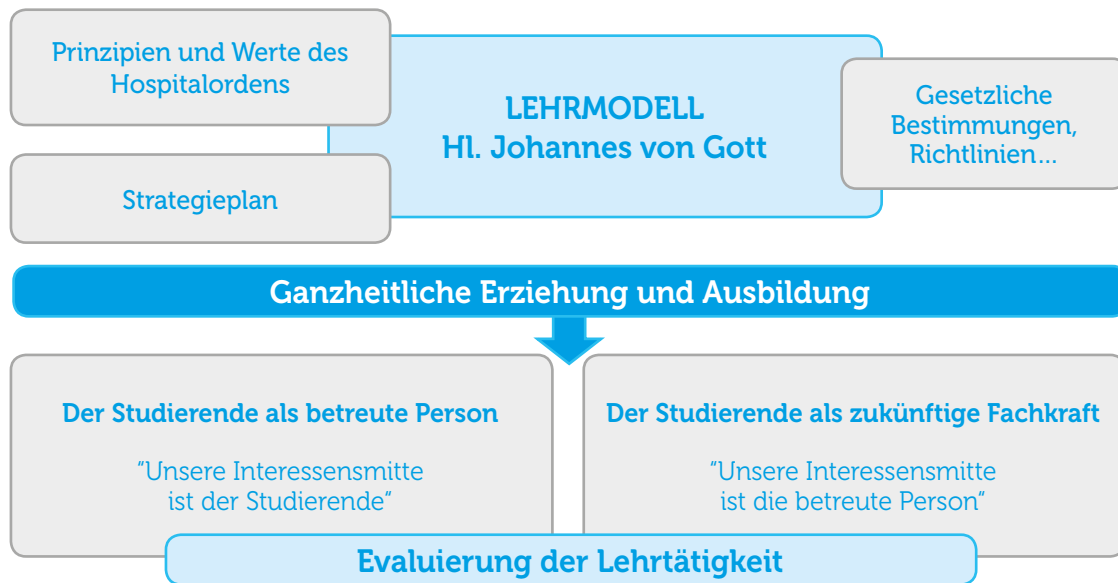
Die pflege und begleitung humanisieren

4. ENTWICKLUNG DES MODELLS

Das hier vorgestellte Lehrmodell soll sowohl dem Regelunterricht als auch jeder Bildungsinitiative unserer Betreuungs- und Sozialeinrichtungen zugrunde liegen.

Unter Berücksichtigung der Ausbildungsordnungen unserer Einrichtungen wollen wir zur Entwicklung unseres Lehrmodells auf das unten dargestellte Schema zurückgreifen. Es ruht auf zwei Säulen, die eine ganzheitliche Ausbildung im Sinne der Spiritualität, des Lebens und Wirkens des heiligen Johannes von Gott gewährleisten sollen:

- Der Studierende als betreute Person: **Unsere Interessensmitte ist der Studierende.**
- Der Studierende als zukünftige Fachkraft im Gesundheits- und Sozialbereich, die dem Mitmenschen ihre ganze Aufmerksamkeit schenkt: **Unsere Interessensmitte ist die betreute Person.**



4.1. Wertebasiertes Lehrmodell

Unser Lehrmodell will eine ganzheitliche Entwicklung und Ausbildung der Studierenden und Schüler gemäß der christlichen Sicht des Menschseins, des menschlichen Lebens und der Welt fördern.

Ziel unserer Bildungseinrichtungen ist es, zukünftige Fachkräfte durch eine ganzheitliche Bildung und Ausbildung zu befähigen, Menschen in ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Erkrankungen beizustehen und schwachen und ausgegrenzten Personen zu helfen, damit sie sich in jedem soziokulturellen Umfeld gut zurechtfinden. Unser Lehrmodell muss daher nicht nur das erforderliche wissenschaftliche und sozialetische Niveau haben, sondern es muss auch die Förderung der Werterhaltung einer immer humaneren Pflege und Betreuung mit einschließen.

Die pflege und begleitung humanisieren

Die Werte, die wir im Rahmen des Ausbildungsprozesses vermitteln wollen, entstammen unterschiedlichen Quellen. Sie kommen aus der Pädagogik, wie zum Beispiel Autonomie, Kreativität, aktive Beteiligung und Freiheit, aber sie ergeben sich auch aus dem Berufsethos der jeweiligen Disziplin und aus der Pflege- und Betreuungsphilosophie des Hospitalordens, die wiederum von einer christlichen Sicht des Menschen, des Lebens und der Betreuungstätigkeit geprägt ist. Genannt seien insbesondere die Achtung vor der Person, vor ihrer Würde und ihrer Diversität, die Humanisierung von Pflege und Betreuung, die Auf- und die Annahme des Anderen sowie Authentizität, persönliche und berufliche Integrität, Offenheit für Transzendenz, Verantwortungsbewusstsein, Teamgeist, Solidarität und Engagement. All diese Werte nehmen in unserer Lehrtätigkeit einen besonderen Platz ein.

Der Auszubildende steht im Mittelpunkt unserer Lehrtätigkeit. Er befindet sich in einer Entwicklungs- und Reifungsphase und möchte in Bezug auf berufliches Wissen, Haltungen und Fertigkeiten die größtmögliche Kompetenz erwerben. Wir betrachten den Auszubildenden als Hauptakteur seiner eigenen Ausbildung, als verantwortungsvolle Person, die aus freien Stücken und mit kreativer Aktivität am Unterricht teilnimmt.

4.2. Die Ausbildungsgemeinschaft als Wertevermittlerin

Die Ausbildungsgemeinschaft spielt eine Schlüsselrolle im Vermittlungsprozess, und zwar nicht nur in Bezug auf die Vermittlung von Fachwissen, sondern auch in Bezug auf die Vermittlung unserer Kultur und unserer ganz bestimmten Art und Weise, die Dinge zu tun. Deshalb muss auf die fachliche Kompetenz und die menschliche Qualität unserer Lehrkräfte besonders geachtet werden.

Die Lehrkräfte und das weitere Personal innerhalb der Ausbildungsgemeinschaft sind hervorragend ausgebildete Fachkräfte, die - gemeinsam mit den Auszubildenden - für den gesamten Ausbildungsprozess verantwortlich sind.

Die Aufgaben der Lehrkräfte und des Personals:

- Sie pflegen einen professionellen Umgang mit den Auszubildenden: Sie sind respektvoll und wertschätzend und für den Studierenden da, wenn sie gebraucht werden. Sie vermitteln durch ihre hohe sozial-kommunikative Kompetenz Vertrauen und Sicherheit, wie es die jeweilige Situation verlangt.
- Sie bringen Dynamik in den Unterrichts- und Lernprozess, sie motivieren und fördern die persönliche Entwicklung und das kritische Denken.
- Sie gestalten den Unterricht unter Berücksichtigung aktueller pädagogischer Entwicklungen und wissenschaftlicher Forschungsergebnisse.

Die pflege und begleitung humanisieren

- Sie fördern die Problemlösungskompetenz, das analytische Denken und die Handlungskompetenz. Sie vermitteln unsere Werte und den Berufsethos, indem sie Vorbilder durch ethisch einwandfreies Verhalten für die Auszubildenden sind.
- Sie fördern ein positives Arbeitsklima, in dem gelingende zwischenmenschliche Beziehungen entstehen und wachsen können. Sie unterstützen eine gute Kommunikation, den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit.
- Sie sind Protagonisten der Veränderung und des Wandels im persönlichen und im beruflichen Bereich sowie innerhalb der Organisation, indem sie Kreativität, Innovation und Forschung ermöglichen und fördern.
- Sie nehmen Probleme im Lernprozess wahr und suchen gemeinsam mit den Auszubildenden nach Lösungen.
- Sie verpflichten sich, in ihrem Bereich immer auf dem aktuellen Wissensstand zu sein, indem sie sich ständig weiterbilden (*Life long learning*).
- Sie helfen den Auszubildenden, Instrumente zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Familienleben und Berufsleben zu finden (*Work life balance*).

4.3. Der Studierende als Werteempfänger

→ Unsere Interessensmitte ist der Studierende

Der Studierende ist während seiner gesamten Ausbildungszeit der Protagonist seiner Ausbildung und zugleich Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit. Wir sehen in ihm jemanden, der betreut, angeleitet und begleitet werden will, sowohl persönlich als auch in Hinblick auf seine Ausbildung. Wir helfen ihm, den Sinn der Hospitalität und ihre Bedeutung zu verstehen. Der Auszubildende soll eines Tages jene Pflege und Betreuung leisten können, die den Hospitalorden auszeichnet. Der Orden unterstützt und hilft ihm, jene Haltungen zu erwerben, die im Umgang mit den betreuten Personen zum Tragen kommen sollen.

Wir sind überzeugt, dass es in der Ausbildungszeit Schlüsselmomente gibt, die besonders gut genützt werden müssen. Sie bieten sich in besonderer Weise zur expliziten Wertevermittlung an. Diese Vermittlung muss aktiv angestrebt, geplant, durchgeführt und evaluiert werden.

Empfang: Die Auszubildenden werden mit Wohlwollen, Herzlichkeit und Professionalität aufgenommen. Das ermöglicht eine gute Vertrauensbasis zu ihren Professoren, Lehrern und der Ausbildungseinrichtung aufzubauen.

Die pflege und begleitung humanisieren

Persönliche Betreuung und Begleitung: Während der Ausbildung sind wir für die Auszubildenden und danach für die Absolventen da. Wir hören zu und sind immer für einen Dialog auf Grundlage eines respektvollen und wertschätzenden Umganges bereit. Wir bieten ihnen Orientierung sowohl in ihrer akademisch-beruflichen als auch in ihrer persönlichen Entwicklung entsprechend unserem ganzheitlichen Bildungsprogramm. Offenheit, Aufrichtigkeit, Begegnung auf Augenhöhe, Wertschätzung, Sicherheit vermitteln, Hilfsbereitschaft: Das ist Voraussetzung dafür, sich akzeptiert und angenommen zu fühlen. Sie sollen spüren: „Hier kann ich so sein, wie ich bin!“

Unsere Betreuungstätigkeit muss auch eine entsprechende Entwicklung und einen Fortschritt mit sich bringen. Dazu werden Konzepte für Tutoring entwickelt. Sie verbessern die Orientierung und Betreuung der Auszubildenden.

Die jeweilige Bildungseinrichtung muss unser Charisma bzw. unsere Fähigkeit, Hospitalität sichtbar zu machen, lebendig halten. Das geschieht mit Hilfe von Aktivitäten, die den Einstieg in die Ausbildungsgemeinschaft erleichtern und das Miteinander fördern und stärken.

Ein schönes Zeugnis für diese Bemühung ist, dass sich unsere Bildungseinrichtungen zur Integration und Inklusion aller Interessenten verpflichtet haben: Sie sind offen für Menschen mit Behinderungen und lassen auch Bewerber anderer Glaubensbekenntnisse und Menschen ohne religiöses Bekenntnis zu. Sie treten mit ihnen in einen konstruktiven Dialog ein, der von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist. Außerdem organisieren sie Initiativen, die es den Auszubildenden ermöglichen, benachteiligten und ausgegrenzten Personen zu begegnen und den respektvollen Umgang und die Fürsorge auch für diese Menschen zu lernen. Diese Fähigkeiten werden durch die gelebte Solidarität innerhalb der Ausbildungsgemeinschaft gefördert.

Der praktische Teil der Ausbildung bereitet die Auszubildenden auf ihren späteren Beruf vor und führt sie auch in die Prinzipien und Werte der Hospitalität ein. Die Praktika begünstigen die Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern und erweitern den Horizont. In dieser wichtigen Ausbildungsphase ist es entscheidend, all jene Aspekte aufzuzeigen, die für eine humane Pflege und Betreuung relevant sind. Die Dreh- und Angelpunkte sind in der Regel ganz bestimmte Haltungen und Verhaltensweisen, mit denen die Auszubildenden konfrontiert werden müssen.

Die Lehrkräfte müssen Schüler und Studenten für die Risiken von Gewaltausübung gegen Betreute, Misshandlungen und Missbrauch sensibilisieren. Sie sollen befähigt werden, eine aktive und mutige Rolle beim Schutz der betreuten Personen wahrzunehmen.

Wir bieten unseren Schülern und Studenten auch die Möglichkeit, ehrenamtlich tätig zu werden. Sie sollen im Rahmen unserer Freiwilligenarbeit die Gelegenheit bekommen, selbst einen Beitrag zu leisten, damit andere Menschen durch ihre wohlwollende und kompetente Präsenz und Zuwendung ein Mehr an Lebensqualität erfahren. Ebenso wollen wir Aktivitäten organisieren, die zur Entwicklung und Entfaltung der spirituellen und religiösen Dimension unserer Studierenden beitragen.

Die pflege und begleitung humanisieren

Es soll darauf geachtet werden, dass der Unterricht in einem angenehmen Umfeld stattfindet und zu einer Atmosphäre beiträgt, die das Studium, das Miteinander und die persönliche und berufliche Entfaltung begünstigt. Darüber hinaus soll der Zugang zum Internet und der Einsatz von elektronischen Geräten, wie es den Erfordernissen der heutigen Zeit entspricht, ermöglicht werden.

Die Aufgaben der Studierenden:

- Sie lassen die Werte, die sie sich während ihrer Ausbildung aneignen und verinnerlichen, in ihre Aufgaben und ihre Arbeit einfließen
- Sie nehmen aktiv am Prozess der Wertevermittlung teil.
- Sie lernen ihre Fähigkeiten und Grenzen, ihre Stärken und Schwächen kennen und damit umzugehen.
- Sie entwickeln Verständnis für unterschiedliche persönliche und gesellschaftliche Lebensbedingungen.
- Sie respektieren unsere Einrichtung und unsere Prinzipien (vgl. Charta der Hospitalität 5.1.3.1.).

Von der Ausbildung ins Berufsleben

Die Ausbildung zielt darauf ab, jene Kompetenzen zu erwerben, die für eine selbstständige Ausübung des Berufs und für die interprofessionelle Teamarbeit notwendig sind. Diese Kompetenzen basieren auf dem Erwerb von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden im Bereich der Pflege bzw. der Heilerziehungspflege.

Bei der Ausbildung der Studierenden ist der Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz als Ausbildungsziel im Zentrum. Nur so kann der reibungslose Einstieg ins Berufsleben gelingen.

4.4. Weitere wichtige Aspekte

4.4.1. Forschung, Innovation und Wissenstransfer

Durch seine pflegerische, technische und wissenschaftliche Arbeit hat der Hospitalorden in den 500 Jahren seines Bestehens eine Reihe von wichtigen Beiträgen zur Gesundheit und zum Leben des Menschen geleistet. Deshalb ist es Aufgabe unserer Bildungseinrichtungen, Verbesserungen in der Pflege und Betreuung durch wissenschaftliche Forschung und Wissenstransfer zu fördern. (vgl. Charta der Hospitalität, 6.3) So können wir durch Forschungstätigkeit in unseren Einrichtungen neue Erkenntnisse generieren, Innovationsschübe auslösen und zum gesellschaftlichen Fortschritt beitragen.

Die pflege und begleitung humanisieren

In allen Bildungseinrichtungen, aber besonders in jenen, die einen universitären Charakter haben, ist die Forschungstätigkeit eine unabdingbare Forderung, ist sie doch ein wichtiges Merkmal der höheren Bildung. Der wissenschaftliche Fortschritt erfordert vermehrt hochqualitative Forschung.

Wir fördern in unseren Bildungseinrichtungen auch die wissenschaftliche Forschungstätigkeit und Kompetenz der Lehrenden. Damit zeigt man den Studierenden, dass eine Disziplin in dem Maße Bereicherung und Weiterentwicklung erfährt, in dem sie zum Wohl der ganzen Gesellschaft beiträgt.

4.4.1. Evaluierung der Lehrtätigkeit

Die unwiderrufliche Verpflichtung des Hospitalordens zu hoher Qualität kommt in der Charta der Hospitalität deutlich zum Ausdruck. Unser Lehrmodell orientiert sich an der dort dargelegten Kultur der Qualität und beschreibt, wie der Hospitalorden seinen Stil und seine Werte im Bereich der Lehrtätigkeit sichtbar zum Ausdruck bringen kann. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, Vorkehrungen in Bezug auf die Evaluierung zu treffen, die die Qualität der Lehrtätigkeit und ihre ständige Verbesserung gewährleisten.

Die einzelnen Einrichtungen müssen Mechanismen zur Bewertung ihrer Tätigkeit und zur Qualitätsverbesserung einführen. Damit verbunden sind das Design und der Einsatz von Instrumenten zur regelmäßigen Evaluierung sowie der Einsatz eines Kennzahlensystems, das den Führungskräften als Orientierungshilfe dient und bei Entscheidungsprozessen im Rahmen der Qualitätsverbesserung herangezogen werden kann.

5. BIBLIOGRAPHIE

- Arroyo, A., Fernández R., Ferreras, S., Lama, C., Ventosa, F. (2016). Modelo Docente. Curia Provincial Bética. Sevilla 2016.
- José Luis de la Cuesta Arzamendi, *La excelencia como compromiso y estilo profesional* (=Exzellenz als berufliche Pflicht und beruflicher Stil), Vortrag in spanischer Sprache anlässlich der 20. Arbeitssitzung der Spanischen Vereinigung für Pflegelehrkräfte (AEED) im März 1999 in San Sebastian. Im pdf-Format frei im Internet verfügbar.
- Julia D. Emblen, *Religion and spirituality defined according to current use in nursing literature*, in: Journal of Professional Nursing, 8/1 (1992), 41-47.
- Juan Escámes Sánchez, *Valores, actitudes y habilidades en la Educación para la salud* (=Werte, Haltungen und Fertigkeiten in der Gesundheitserziehung), in: Educación XXI, 4 (2001), 41-59. Im Internet frei verfügbar.
- Josep Maria Esquirol, *El respeto o la Mirada atenta* (=Der Respekt oder der aufmerksame Blick, 2006).
- Viktor Frankl, *Das Leiden am sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute* (Freiburg 2015)
- Viktor Frankl, *Der unbewusste Gott. Psychotherapie und Religion* (München 1992-2014)
- Viktor Frankl, *Der leidende Mensch. Anthropologische Grundlagen der Psychotherapie* (Bern 1975-2005).
- Viktor Frankl, *... trotzdem ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager* (München 2015).
- Viktor Frankl, *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk* (München/Zürich 1979-2015).
- Eckhard Frick. A clinical interview assessing cancer patients' spiritual needs and preferences. *European Journal in Cancer Care*. Volume 15, Issue July 2006 Pages 238–243 (2006).
- Niklas Luhmann, *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (Stuttgart 1973).
- Ann Marriner-Tomey, *Guide to Nursing Management and Leadership*, 8. Ausgabe (2008).
- Hospitalorden des Heiligen Johannes von Gott, *Generalstatuten* (Rom 2010).
- Hospitalorden des Heiligen Johannes von Gott, *Charta der Hospitalität* (Rom 2013).
- Calixto Andrés Plumed Moreno, *Realización de los valores en la Orden Hospitalaria* (=Verwirklichung der Werte im Hospitalorden), in: Archivo Hospitalario 9 (2011). Online verfügbar.
- Armando Rivera Ledesma & María Montero López Lena (2007). *Medidas de afrontamiento religioso y espiritualidad en adultos mayores mexicanos* (=Religiöse und spirituelle Copingstrategien der Mexikaner), in: *Salud Mental*, 30/1 (2007), 39-47. Online verfügbar.
- K.L. Soeken & V.J. Carson, *Responding to the spiritual needs of the chronically ill*, in: *Nursing Clinical North America*, 22/3 (1987), 603-11.
- Francesc Torralba, *Sobre la hospitalidad. Extraños y vulnerables como tú* (=Über die Hospitalität, Madrid 2003).
- María Valbuena, Roselia Morillo & Doris Salas, *Sistema de valores en las organizaciones*, (=Wertesystem für Organisationen), in: *Omnia*, 12/3 (2006), 60-78. Online verfügbar.

Die pflege und begleitung humanisieren

6. PERSONEN UND SCHULZENTREN, DIE AN DER ENTWICKLUNG DES LEITBILDES MITGEARBEITET HABEN

Rudolf Knopp OH, Präsident der Europakommission des Ordens, Generalkurie, Rom

Miguel Ángel Varona OH, Provinzial der Kastilischen Provinz, Madrid

Calixto Plumed OH, Koordinator der Lehr- und Forschungstätigkeit der Andalusischen Provinz, Madrid

Klaus Mutschlechner, Mitarbeiter der Generalkurie, Rom

Carlo Galasso, Leiter des Europabüros des Ordens, Brüssel

Lehrkräfte und Schulzentren:

- **Carlos Calleja** (in Vertretung der Schule: Centro Universitario de Ciencias de la Salud San Rafael-Nebrija, Madrid)
- **Juan Manuel Arribas und Rosa Fernández** (in Vertretung der Schule: Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia Ciempozuelos, Madrid);
- **Francisco Ventosa OH** (in Vertretung der Schule: Centro Universitario de Enfermería "San Juan de Dios" Bormujos, Sevilla);
- **Addolorata Vassallo**, Krankenhaus Tiberinsel, Rom, Italien (in Vertretung der Schulen: Polo Didattico Isola Tiberina; Villa San Pietro: Centro Studi San Giovanni di Dio Via Cassia 600);
- **Amelia Guilera Roche** (in Vertretung der Schule: Escola Universitària de Enfermería Esplugues de Llobregat, Barcelona);
- **Barbara Zinka**, Wien, Österreich (in Vertretung der Schulen: Pflegeakademie der Barmherzigen Brüder Viena; Schule für visuelle und alternative Kommunikation Linz);
- **Elfriede Käsbauer**, Reichenbach, Deutschland (in Vertretung der Schulen: Fachschule für Heilerziehungspflege Reichenbach; Berufsfachschule für Krankenpflege und Kinderkrankenpflege Regensburg; Berufsfachschule für Krankenpflege Klinikum St. Elisabeth Straubing; Fachschule für Heilerziehungspflege Gremsdorf; Johannes Grande-Fachschule für Heilerziehungspflege Straubing; Berufsfachschule für Krankenpflege Schwandorf).
- **Soledad Ferrera** (in Vertretung der Schule: Centro de Formación Profesional San Juan de Dios, Ciempozuelos, Madrid).



HOSPITALORDEN des
HEILIGEN JOHANNESVON GOTT