

Prinzip der rechten Ordnung der Dinge

1. Inhalt eines Führungskonzeptes und dessen Formulierung umfasst Grundwerte u.a. nach dem Grundsatz, wonach der Mensch ein auf Gemeinschaft angelegtes Wesen ist, und daran gemessen wird, was er in und für die Gemeinschaft tut .

(Die Welt des Menschen, Verlag Friedrich Pustet, Regensburg 1940
Johannes Lotz S.J. / Josef de Vries S.J ,)

2. Analoge Interpretation des Prinzips der Rechten Ordnung der Dinge:

„Es gibt in jeder Gemeinschaft ein doppeltes Gemeinschaftsgut :

- A) Die gemeinnützigen Einrichtungen, die von der Gemeinschaft geschaffen werden und ihren Gliedern zu Diensten stehen (z.B. im Staat Post, Eisenbahn, sowie die übrigen Dienst- und Produktionsleistungen, Wirtschaftsunternehmen) und
- B) Das Wohl aller Gemeinschaftsmitglieder, das durch diese Einrichtungen gefördert wird.

Von diesen beiden Gemeinschaftswerten muss der erste (A) –nämlich die Einrichtungen, dem zweiten, nämlich (B) - dem Wohl aller, dienen.

3. Die Aufrechterhaltung, Erweiterung und Vervollkommnung des Betriebes der verschiedenen Einrichtungen werden für die, denen die Sorge für diese Betriebe obliegt, nur zu leicht zum Selbstzweck , dem alles andere dienen muss.

Das aber ist eine Verkehrung der rechten Ordnung der Dinge, denn so dienen nicht mehr die Dinge dem Menschen, sondern der Mensch kommt in Gefahr, zum Sklaven der Dinge zu werden, die er sich zu seinem Dienst geschaffen hat“ .

(Die Welt des Menschen, Verlag Friedrich Pustet, Regensburg 1940 Johannes Lotz S.J. / Josef de Vries S.J ,)

4. Ein Führungskonzept muss dies beinhalten und darf sich aber den modernen Führungsformen und –techniken nicht entgegenstellen. Ein brachialer Führungsstil hingegen ist kontraproduktiv.
5. Mit jeder Stufe, die ich auf der Treppe der Erkenntnis emporsteige, ändert sich der Betrachtungswinkel, die Dinge an sich bleiben die gleichen.
(Die Welt des Menschen, Verlag Friedrich Pustet, Regensburg 1940 Johannes Lotz S.J. / Josef de Vries S.J ,)

6. **Nicht:** Erst der Gewinn und dann der Sinn ;

sondern:

Erst der Sinn und dann der Gewinn

Neue ambulante und stationäre Betreuungsformen und Effiziente Führungskonzeptionen

Ökonomisch und sozial sinnvolle, dynamische Formen in der ambulanten und stationären Betreuung kranker, behinderter, älterer und alleinlebender Menschen

Beispiel: Krankenhaus versus Hausnotruf – Sozialstation-ambulante Pflegedienste, sowie ambulante ärztliche Betreuung

1. Führungskonzept:

Die Entscheidungen der Menschen beruhen grundsätzlich auf einer Wertung

2. Wertediskussion:

- Menschen benötigen ein Wertesystem
- Wertesystem und Führungsgrundsätze bedingen einander
- Kommunikationstechnologien (z.B. Hausnotruf in der Ambulanz; in *KIS*¹ im stationären Bereich) können soziale Interaktionen verbessern

3. Zeitlich parallele Entwicklungsformen des Hausnotruf

4. Hausnotruf in Verbindung mit biomedizinischen Geräten

5. Alte Menschen kümmern sich um andere Alte (Newsweek Magazin 1977)

6. Führungskonzepte müssen flexibel sein und auf Bedürfnisse der Zielgruppen eingehen

7. Prinzip der Rechten Ordnung der Dinge

¹ Krankenhaus- Informations- und Kommunikations-System (*KIS*)

Anlagen:

- A** Struktur und Grundlagen des Denkens und Handelns („Werteordnung – Wertebezug“), Tableau . „Gefühle sind ein Nebenprodukt des Verhaltens“.² „Wir fühlen uns schlecht, wenn wir schlecht handeln, nicht umgekehrt“³
- B** Wertediskussion, Oswald von Nell-Breuning S.J. , Brief vom 1. August 1985 an W. Hormann
- C** Fallbeispiel eines umgesetzten Konzeptes im ambulanten und parallel im stationären Bereich: „Was die Unternehmen von einer Klinik lernen können“.

(Demnächst werden ergänzende Ausarbeitungen an dieser Stelle folgen)

(Siehe weiter unten auf dieser WEB-Site, Rubrik Literatur : Neue ambulante und stationäre Betreuungsformen)

² B.F. Skinner sowie Norman Cousin, Verhaltenstherapeuten

³ B.F. Skinner sowie Norman Cousin, Verhaltenstherapeuten