

AIC, gemeinsam handeln gegen Not und Armut

Arbeitshilfe

06 - 2007 / Betrachtungen 7

“Auf dem Weg mit dem
Heiligen Vinzenz”



“Auf dem Weg mit dem Heiligen Vinzenz”

06 - 2007

Betrachtungen 7

**Thema: Vinzenz von Paul, ein Wegweiser im Dienen, ein
Wegweiser für Erneuerung**

Wir haben uns auf den Weg des heiligen Vinzenz begeben und folgen seinem Rat. Er ist für uns das große Vorbild unserem Dienst an den Armen – eine Nachfolge, die wir bereits im Moment unserer Taufe angetreten haben und die wir später freiwillig und ungezwungen in eine Lebensaufgabe umgewandelt haben.

Während dieses Weges mit Vinzenz haben wir unterschiedliche Facetten seines Lebens entdeckt; unsere persönliche Reflektion und die in der Gruppe haben dazu geführt, ihn als außerordentliches Vorbild zu sehen, inspiriert durch Gebet und Reflektion, durch Frauen und Männer, die sein Leben geteilt haben und die seine Zeitgenossen waren, durch die Armen.

Er glaubte an die Vorsehung, schrieb ihr all seine Erfolge zu und indem er dies erkannt hatte, verließ er sich in tiefem Glauben ganz auf sie. Desgleichen war er anderen gegenüber immer aufmerksam. Wie jede gute Führungspersönlichkeit war er ein Mann des Zuhörens. Seine Führung bestand immer im Dienen, immer getreu seiner Mission, sich für andere einzusetzen, um ihnen zu helfen, die schwierigen Bedingungen ihres Lebens zu verändern. Sein Vorbild in der Führung war Jesus Christus, der missionarische Christus, der, der den Armen die Frohe Botschaft verkündet, wie er sich selbst definiert: «Der Geist des Herrn ruht auf mir, er hat mich gesalbt, um den Armen die Frohe Botschaft zu verkünden, er hat mich gesandt, den Gefangenen die Befreiung und den Blinden die Rückkehr des Augenlichts zu verkünden, die Unterdrückten zur Freiheit zu führen und ein Jahr der Gnade des Herrn auszurufen. » (Lukas 4,18)

Wir versuchen weder eine Arbeitsgruppe über Leitungskompetenzen zu veranstalten, noch eine Serie von Leitlinien aufzustellen, wie jene, an denen wir schon ausführlich in Veranstaltungen und Fortbildungen der AIC gearbeitet haben. Was wir versuchen ist, dieses Thema zu analysieren, das in der Sichtweise des Heiligen Vinzenz so außerordentlich wichtig für uns ist. Dabei können wir unmöglich die Heilige Louise außer acht lassen. Tatsächlich, sind wir überzeugt, dass einer der wichtigsten Gründe für den Erfolg unseres Gründers im Empowerment und der effizienten Ausbildung liegen, die er dieser wertvollen Frau hat zukommen lassen, um aus ihr eine Führungspersönlichkeit im Dienen zu machen. Sie haben gemeinsam gezeigt, dass es, um unseren Aktionen eine Ausrichtung zu geben und mit Erfolg Veränderungen zu bewirken, unumgänglich notwendig ist, an ein höheres Ziel zu glauben.

Dieses Thema kann auf unterschiedliche Art und Weise betrachtet werden, hier haben wir den Ansatz des Projekts der DePaul Universität zur Erlangung von Leitungskompetenz gewählt, inspiriert von Vinzenz von Paul.

In der vorliegenden Publikation sind verschiedene Aspekte analysiert, die auf den Heiligen Vinzenz Bezug nehmen und auf die Art, wie er Führung gelebt hat.. In den verschiedenen Artikeln haben wir einige Bezüge ausgewählt, die uns auf das Modell anwendbar erscheinen, dem wir in der AIC nachfolgen wollen.

1. Motivation

«Viele Erfolge des Heiligen Vinzenz lagen in anderen Personen begründet: Madame de Gondy sandte ihn nach Folleville; Madame Goussault ermutigte ihn, den Orden der Vinzentinerinnen zu gründen, die Bischöfe von Paris und Beauvais forderten ihn auf, Exerzitien für Priester zu organisieren, ein anderer Pater initiierte die Dienstagskonferenzen. Vinzenz hat die Initiative ergriffen und einige Aktivitäten auf den Weg gebracht – er hat sich um Waisenkinder und um alte Menschen gekümmert – aber während der meisten Zeit hat er anderen zugehört. So angefeuert von der Idee und erfüllt von einer übergroßen Fähigkeit des Mitfühlens war er in der Lage, seine praktische Arbeit so gut durchzuführen»Seine Art zu leiten hat er an Beispielen durchgeführt, mit Energie, mit Überzeugung und mit einem Sinn für Dringlichkeit. Bewegt von Liebe hat er den anderen zugehört und sie respektiert, er

1. Hay-Vincentian Leadership Project. Vincentian Heritage. Volume 23-25 Numéro 2. Volume 26 Numéro 1. 2005. DePaul Publications Group. Cape Girardeau, MO.

2. Reflecting on inspiration. Father Patrick Murphy, C.M. DePaul University

3. Ibid

hat sich für ihr Fortkommen und ihr Empowerment eingesetzt und zur Arbeit in Gruppen ermutigt. «Zum Zeitpunkt seines Todes war es Vinzenz gelungen das Vertrauen des größten Teils der Kirche und der europäischen Gesellschaft zu erlangen»

2. Bibellektüre

Jesus war Zeit seines Lebens eine Führungspersönlichkeit par excellence. In seinen Ratschlägen hat er uns dazu ein konkretes Modell hinterlassen, dasjenige, das er selbst verwandt hat für den Erfolg seiner Mission: Zeugnis über den Vater abzugeben und den Armen die Frohe Botschaft zu verkünden. Wie jede große Führungspersönlichkeit hat Jesus die Menschen so akzeptiert wie sie waren und hat mit dem gearbeitet, was sie hatten. Er hat das Beste in jedem Menschen geweckt, den er auf seinem Weg antraf und hat ihnen gezeigt, dass er nicht auf die Erde gekommen war um bedient zu werden, sondern um zu dienen.

Aber für Euch gilt das nicht. Im Gegenteil, der Größte unter Euch soll wie der Jüngste sein und derjenige, der herrscht wie der, der dient. (Lukas 22,26)

So wie ich, Euer Herr und Meister Euch die Füße gewaschen habe, so sollt auch Ihr Euch gegenseitig die Füße waschen. Ein Beispiel habe ich Euch gegeben, daß auch Ihr einander tut, wie ich Euch getan habe. (Joh 13,14 – 15)

3. Aussprüche des Heiligen Vinzenz

Sie, die Armen sind Deine Herren, Herren, die manchmal schrecklich fordernd und leicht verletzbar sind, du wirst es sehen. Und genau dann, wenn Du sie als besonders abstoßend und schmutzig empfindest, wenn sie sich als besonders ungerecht und flegelhaft Dir gegenüber erweisen, dann sollst Du ihnen die größte Liebe zukommenlassen... Und es wird wegen dieser Liebe, und nur wegen dieser Liebe sein, dass die Armen Dir das Brot, das Du Ihnen gibst, verzeihen werden.

4. Nach der Art von Vinzenz und Louise - zwei dienenden Führungspersönlichkeiten

Zum Begriff «Führungskompetenz» existieren viele Definitionen. Wir jedoch werden diejenige übernehmen, die am besten zur Zielrichtung unserer Überlegungen passt. Es ist die folgende:

Führungskompetenz ist die Fähigkeit, Menschen so zu beeinflussen, dass sie mit Begeisterung daraufhin arbeiten, dem Gemeinwohl dienende Ziele zu erreichen.

Diese Definition enthält einen Schlüsselbegriff: der Dienst. Ein Mensch mit Führungskompetenz, so wie es Vinzenz verstanden und praktiziert hat, ist ein Diener, ein Diener des Gemeinwohls. Im Laufe dieser Überlegungen werden wir zu analysieren versuchen, welches die notwendigen Fähigkeiten sind – hervorgegangen aus dem Leben, den Schriften und den Anweisungen des Heiligen Vinzenz, notwendig um wirkliche Führungskompetenzen im Dienen zu erhalten. Jedoch ist ergänzend hinzu zu fügen, dass diese Fähigkeiten nicht allein erlernt werden können. Im Gegenteil sie müssen auf Seiten der Führungspersönlichkeit einhergehen mit dem tatsächlichen Wunsch zu dienen, sie hat zuerst an die anderen zu denken und dann erst an sich selbst. Der Heilige Vinzenz von Paul, der dies nicht nur gelebt, sondern auch gelehrt hat, ist dafür ein Beispiel. Hierzu einige Texte:

a) Die Fähigkeit zu lernen

Menschen mit Führungskompetenzen müssen lernen die wirklichen Bedürfnisse der anderen zu entdecken und dazu das beste Mittel finden, ihnen zu dienen. Vinzenz war in der Lage, diese Bedürfnisse zu erkennen, besser als es die Armen selbst tun und ausdrücken konnten. Er war in der Lage jedes Ereignis so zu werten, als handele es sich um eine Botschaft direkt an ihn. Dieses Talent hat ihm auf der einen Seite ständig erlaubt, jede Situation zu analysieren, um feststellen zu können, was er für jeden, dem er diente, verbessern könnte, und andererseits neue Lösungen zu finden : «Die Liebe ist auf immer erfinderisch» Es ist eine Tatsache, dass die meisten Menschen keine Veränderungen wollen; der Widerstand gegen Veränderungen ist immens. Das gilt auch für eine nicht zu vernachlässigende Zahl von Menschen innerhalb der AIC weltweit. Menschen mit Führungskompetenz sind Personen, die in der Lage sind, Veränderungen von Grund auf vorzunehmen (systemische Veränderungen, die Ganzheit des Systems betreffend), die in der Lage sind, ihre Umgebung zu verändern, die dies nicht als isolierte Maßnahme tun, sondern andere daran beteiligen, indem sie ihnen zu Empowerment verhelfen, das diese in die Lage versetzt, selbst zu Handelnden in der Veränderung zu werden und eine gemeinsame Mission aufzubauen.

Wir Mitglieder der Vinzentinischen Familie, wir Freiwilligen der AIC, wir sind aufgerufen, Veränderungen von Grund auf in das Leben unserer Brüder und Schwestern zu bringen – Veränderungen um ihr Leben zu verbessern, auf spiritueller wie

4. Eduardo Marques Almeida. Vincentian Leadership Project.

5. Coste. Biografía del santo.

auf materieller Ebene. Um diese Mission zu erfüllen, müssen wir uns zuerst der Herausforderung stellen, unser eigenes Verhalten ebenso zu verändern wie das der anderen. Wirklich bedeutende Führungspersönlichkeiten erreichen dies, weil ihre Mission klar ist und auf Werten beruht, weil sie in der Lage sind, anderen ihre Mission zu übermitteln, weil sie erreichen, dass andere darauf eingehen und sie sich zu eigen machen, weil sie in der Lage sind zu führen aber auch zu zuhören.

b) Führungskompetenz, die sich auf Autorität und nicht auf Macht stützt

Vinzenz hat es verstanden, seinen Einfluss aus zu üben. Dieser stützte sich auf seine Kenntniss, seine Erfahrung, auf seinen tiefen Glauben an die göttliche Vorsehung und auf seine persönliche Beziehung zu Gott. Da er der Gründer der AIC, der Lazaristenpatres und der Vinzentinerinnen war, hätte er die Regeln dazu benutzen können, die Mitglieder dieser Zweige der vinzentinischen Familie dazu zu zwingen danach zu handeln. Jedoch Vinzenz hat sich geweigert, diese Quelle der Macht zu nutzen. Wohl deshalb hat er uns gesagt : « Unser Herr hat 33 Jahre gelebt und hat niemals eine schriftliche Regel hinterlassen ».

c) Der Wunsch zu dienen drückt sich in der Praxis aus

Vinzenz hat seinen Wunsch zu dienen in seinen Entscheidungen, seinen Handlungen und durch seine Botschaften ausgedrückt. Er hat Beispiel gegeben als einer, der in der Lage ist jedwedem Opfer für seine Sache zu bringen. Er hat mehr als 30 000 Briefe geschrieben, um seinen Ideen, seinen Sorgen um die Menschen, um die Lazaristenpatres, um die Vinzentinerinnen, um die Freiwilligen, um seine Freunde und um seine Pfarrkinder Ausdruck zu verleihen. Das hat er zu allen Gelegenheiten getan, aber besonders zu Krisenzeiten. Der Heilige Vinzenz und die Heilige Louise haben ihre Führungskompetenz in der Organisation von Caritas bewiesen. Ihre Anstrengungen zu einer Veränderung im Leben der Armen, ihrer Herren und Meister, zu kommen, realisiert im 17.Jahrhundert, sind bis heute von großer Aktualität.

d) Zum Handeln Führungskompetenz an andere weitergeben

Wahre Führungspersönlichkeiten sind sich bewusst, dass sie allein weder eine Mission, noch eine Vision realisieren können und dass die einzige Möglichkeit, dies zu erreichen darin besteht, ihren Mitarbeitern Empowerment weiter zu geben. Einer

6. Vicente de Paúl y la organización de la Caridad. Thomas G. Fuechtmann, Ph. D.

7. Saint Vincent de Paul as a leader of change. Margaret Posig, Ph. D. Vincentian Heritage. Volume 23 Vincent de Paul Leadership Project.

der Hauptgründe für den Erfolg von Vinzenz liegt darin, dass er der Heiligen Louise von Marillac zu wirkungsvollem Empowerment verholfen hat, das aus ihr eine wirkliche Führungspersönlichkeit im Dienen gemacht hat. Gemeinsam haben sie bewiesen, dass es unbedingt notwendig ist an ein höherrangiges Ziel zu glauben, wenn man sich der Zukunft zuwenden und eine Veränderung erreichen will. Der Heilige Vinzenz hebt sich durch seine Fähigkeit, Empowerment an andere weiter zu geben, von anderen ab. Er hörte auf die Ideen anderer, er suchte sie auf und fragte sie um Rat und gab seinen Mitarbeitern für den Erfolg der vinzentischen Mission das notwendige Handwerkszeug mit. Er gab denjenigen Empowerment mit, die ihn unterstützten, indem er ihnen wesentliche Werte einschärfte, Regeln und Tugenden, wie den Respekt, das Helfen und die gegenseitige Unterstützung. Er hat zu anteilnehmenden Beziehungen als Mittel des Helfens bei den Armen ermutigt. Vinzenz wie Louise sind Beispiele für Führungspersönlichkeiten im Dienen, aber der Ursprung dieser Art von Führungskompetenz ist Jesus Christus. In diesem Sinn übernehmen Menschen mit Führungskompetenz im Dienen die Rolle eines Mitarbeiters und dienen den anderen um dadurch Empowerment zu fördern, das ihnen erlaubt, gemeinsame Ziele zu erreichen. Vinzenz von Paul war sich bewusst, dass es die Mitarbeiter waren, die die Dinge durchführten während die Menschen mit Führungskompetenz ihnen dienten, indem sie suchten und ihnen zuhörten und indem sie darauf warteten, die besten Lösungen zu finden.

e) Die Bedeutung der Dringlichkeit begründen

Der Heilige Vinzenz und die Heilige Louise waren in der Lage, die notwendige Dringlichkeit zu begründen, um bereits bestehende Ressourcen zu Gunsten von Bedürftigen zu mobilisieren. Der Heilige Vinzenz sah die Bedürftigen und stellte für sich fest, dass er selbst eine persönliche Verantwortung dafür trage, dahin zu gelangen, dass sich etwas in ihrem Leben und in der Welt verändern müsse. Er brachte Menschen in Kontakt mit den Armen. Die Heilige Louise von Marillac kümmerte sich um die Ausbildung der Vinzentinerinnen und orientierte sie auf den Dienst an den Armen hin, indem sie ihnen das Bedürfnis vermittelte, tiefes und aufrichtiges Mitgefühl zu erweisen.

f) Die Notwendigkeit von Arbeit in Gruppen

Der Heilige Vinzenz von Paul hat mit denen zusammengearbeitet, die seine Vision und seine Hingabe an die Armen teilten und die Anstrengungen einer ganzen Gruppe haben zum Wachsen einiger Gruppenmitglieder beigetragen, die auf diese

Art und Weise selbst zu Führungspersönlichkeiten geworden sind. Um arbeitsteilige Zielsetzungen zu erreichen, wurde die vinzentinische Vision durch Zusammenarbeit verwirklicht - durch die Arbeit in Gruppen und durch Netzwerkarbeit.

g) Die Schaffung einer verändernden Vision

Man muss eine Vision haben, die die Anstrengungen des Veränderens steuert und die es erlaubt, eine bessere Zukunft ins Auge zu fassen. Der Heilige Vinzenz von Paul hatte eine Vision mit sehr hohen Zielsetzungen : Das Erbarmen gegenüber den anderen so ausdehnen, dass es keinen einzigen Bedürftigen gibt, dem ihr begegnet seid, dem ihr nicht eure Hilfe gebracht habt. Welche Hoffnung bliebe uns noch, wenn Gott uns seine Barmherzigkeit verweigern würde ? Der Heilige Vinzenz von Paul und die Heilige Louise haben eine Vision geteilt, nämlich Jesus-Christus in den Armen zu lieben und ihm zu dienen.

h) Für die Verbreitung dieser Vision bei anderen sorgen

Die übermittelte Botschaft muss einfach und klar sein, um den gesunden Menschenverstand, das Engagement und die notwendige Energie zur Entfaltung bringen zu können um die Vision zu verwirklichen. Die Menschen mit Führungskompetenz müssen Verhaltensmuster entwickeln um die Vision zu verwirklichen und um auf emotionaler Ebene mit ihren Mitarbeitern zu kommunizieren. Dieses Talent sticht sowohl beim Heiligen Vinzenz wie bei der Heiligen Louise ins Auge, die ihre Vision den Männern und Frauen, mit denen sie zusammenarbeiteten, zu vermitteln wussten. Durch seine Konferenzen, seine Briefe und seine Denkschriften hat der Heilige Vinzenz seine Vision direkt kommuniziert – sowohl an diejenigen, die in seiner Nähe lebten, als auch an die, die weiter entfernt waren. Er hat auch schriftliche Verbindungen zwischen den Provinzen, die vom Hundertjährigen Krieg betroffen waren, hergestellt und sogar eine Zeitung geschaffen. Wie wir beobachten können, haben Vinzenz und Louise Schlüsselkonzepte benutzt, um eine vinzentinische Kultur zu leben und zu verbreiten – begonnen bereits vor fast 400 Jahren. Die Rolle dieser beiden Führungspersönlichkeiten für den Dienst, alle beide bescheiden und begabt mit einer großen Hingabe bietet uns dauerhafte Beispiele, auf lange Zeit, mitten aus der Veränderung. Die Bedeutung, die Vinzenz und Louise dem Empowerment der Mitglieder ihrer Organisationen beimessen ist bemerkenswert. Ihre beiderseitige Vision des Dienstes an den Armen ist längst institutionalisiert. Was die Führungskompetenz anbelangt, so hat sie sich im Lauf der Zeit bewährt. Die Ordensgemeinschaft der Lazaristen, die Vinzenterinnen und natürlich auch die AIC sind dafür ein ins Auge springendes Beispiel.

5. Reflektion

Es ist wichtig, ausgehend von den vorherigen Überlegungen über Führungskompetenzen bei Vinzenz von Paul und Louise de Marillac, dass wir uns über unsere eigenen Führungskompetenzen und uns nahe stehender Mitglieder unserer Gruppen zu befragen. Die Schlüsselfrage lautet dabei: Sind diese Führungskompetenzen wirklich vinzentinischer Art?

Sie finden im Folgenden eine Tabelle, die Fähigkeiten und Werte aufzeigt, die von den Initiatoren des Projekts der DePaul Universität als wesentlich für Vermittlung von Führungskompetenzen im Geist unseres Gründers angesehen werden:



Orientierung	Fähigkeit	Verhaltensparameter
Die Mission	Vision	<ul style="list-style-type: none"> - eine positive Vision der Zukunft anregen - Entscheidungen auf einen starken Bezug zu der Mission stützen - Entscheidungen für die Zukunft der Organisation ineinanderfügen
	Wert	<ul style="list-style-type: none"> - hohe ethische Standards erhalten - Inspiration durch persönliche Reflektion finden - sich durch Aufrichtigkeit und Integrität leiten lassen é
	Neuerung	<ul style="list-style-type: none"> - Ideen und Methoden anderer akzeptieren - Neue Perspektiven und neuartige Ideen anbieten - Über Grenzen und Begrenzungen der Organisation blicken

Die Pflicht	Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Sich in eine Aufgabe bis zu ihrer Erledigung einbinden - Klare Anweisungen an andere, um das Ziel zu erreichen - um das Optimum kämpfen
	Pragmatismus	<ul style="list-style-type: none"> - klare und realistische Ziele festlegen - eigene Beurteilungen auf Fakten stützen - Ideen und Pläne wirkungsvoll kommunizieren
	Risiken akzeptieren	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte als Möglichkeit zu wachsen wahrnehmen - Neuerungen akzeptieren, selbst wenn sie ein Risiko vermuten lassen - Kritik und Herausforderungen von anderen annehmen

Die Personen	Einbeziehung	<ul style="list-style-type: none"> - Menschen mit anderen Ideen und anderen Persönlichkeiten akzeptieren - Die anderen mit Respekt und Würde behandeln - Offen sein für jemanden mit Problemen und ihm zuhören
	Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit und die Arbeit in Gruppen fördern - Verantwortung an die Gruppe weitergeben - Enthusiasmus und Vertrauen kommunizieren um Gruppenarbeit zu begünstigen
	Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit und die Arbeit in Gruppen fördern - Verantwortung an die Gruppe weitergeben - Enthusiasmus und Vertrauen kommunizieren um Gruppenarbeit zu begünstigen

Der Dienst	Dienst	<ul style="list-style-type: none"> - Die anderen durch das eigene Beispiel des Dienstes inspirieren - Leitung mehr wie eine Verantwortung zum Dienst als eine Position ausüben - Den anderen dienen ohne dabei Unterschiede zu berücksichtigen (kulturell, religiös, sozial, etc.)
	Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> - Anderen helfen, Menschen mit den besten Leitungskompetenzen zu werden - Ein freundliches Klima zum Lernen schaffen - Angemessen delegieren um andere zu ermutigen, unabhängig und gereift zu arbeiten
	Soziale Gerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Für soziale Gerechtigkeit arbeiten - Die Gründe für Armut zu ändern suchen - Sich Situationen von Ungerechtigkeit stellen

6. Befragungen der Gruppe

Stellen Sie in Ihrer Gruppe die Frage nach der Umsetzung der verschiedenen Führungskompetenzen unter Berücksichtigung der Orientierungen, Fähigkeiten und Verhaltensparameter der vorstehenden Tabelle.

7. Vorschläge für die Zukunft

Beziehen Sie sich als Referenz auf die vinzentinischen Werte im Zusammenhang mit der von Vinzenz von Paul inspirierten Führungskompetenz, mit dem Ziel, das Auftauchen neuer Menschen mit Führungskompetenz zu fördern und bereits existierende zu stärken und zu unterstützen.

8. Das persönliche Engagement und das der Gruppe

Nach den Überlegungen in der Gruppe, formulieren Sie ein oder mehrere Engagements in denen noch Schwächen festgestellt wurden, also auf diejenigen Bestandteile vinzentinischer Führungskompetenz, die Ihrer Meinung nach am dringendsten gestärkt werden müssten.

9. Gebet und Schlussüberlegung

Jesus, wir beten zu Dir als unsere große Führungspersönlichkeit

Wir danken Dir, dass Du uns hilfst, dem Weg des Dienens zu folgen, den Du uns überliefert hast.

Wir danken Dir für Vinzenz und Louise

Sie, die uns durch ihr Leben und ihren Rat

*Modelle von Führungspersönlichkeiten hinterlassen haben, begründet auf die Treue zur Mission,
die die Deine ist und von der wir uns angesprochen fühlen.*

Vinzenz und Louise waren in der Lage, Deine Mission anzunehmen.

Wir sind hier, weil sie uns inspiriert haben,

Engagiert für die Schwestern und Brüder, die leiden.

Lehre uns authentische vinzentinische Führungspersönlichkeiten zu sein,

Menschen der Veränderung wie Vinzenz,

Menschen, die verwandeln.

Lehre uns Deine Ratschläge und Wertvorstellungen so zu befolgen, wie Du sie verkündet hast.

Lehre uns Deine würdigen Söhne und Töchter zu sein,

Führungspersönlichkeiten im Dienen, in der Lage, mitzuleiden und zuhören zu können,

Initiatoren für Gerechtigkeit und Befreiung.

Mit Deiner Hilfe werden wir dem Weg des Heiligen Vinzenz folgen,

Auf der Suche nach Gerechtigkeit und Frieden.

Benjamín Romo, C.M.

Ehemaliger Geistlicher Begleiter der AIC

Patricia P. de Nava

Verantwortlich für die
Verbindung der AIC zur
Vinzentinischen Familie

Eine Frauenorganisation, weltweit organisiert, mit mehr als 250.000 ehrenamtlichen Mitgliedern in 6.000 lokalen Gruppen in 50 Ländern.

1617 von Vinzenz von Paul gegründet, um gegen alle Formen von Not und Ungerechtigkeit zu kämpfen und den Frauen eine aktive und anerkannte soziale Rolle zu geben, im Geiste der Solidarität.

Verantwortliche Herausgeberin

Agnès Dandois

Tel.: 32 (0) 10 45 63 53

mail: info@aic-international.org

WWW.aic-international.org

Abonnement für 1 Jahr :

10 Euro

10 US Dollars

Zahlbar auf das Konto der jeweiligen nationalen
AIC Organisation (CKD)

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt :

Redaktion

Benjamin Romo, cm

Patricia de Nava

Übersetzungen

Anne Sturm

Graphische

Gestaltung

Béatrice Dupriez

