

Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio
Sensing nella Provincia del Buon Pastore in Nord America
Rapporto per il Capitolo Generale

Sam Cino
Coordinatore dei Gruppi di Sensing

Facilitatori dei gruppi: Sam Cino, Hamilton, Ontario e Toronto, Ontario
 Fra Gary Hill, Miami, Florida
 Zachary Cooper, Westville, New Jersey
 Alyssa Russell, Westville, New Jersey
 Cathleen Scanlon, Westville, New Jersey
 Fra Charles Schreiner, Albuquerque, New Mexico

N. dei gruppi di Sensing	Elenco dei temi	Composizione dei gruppi
20 gruppi in totale 3 - GSM Toronto 2 - GSNPH Toronto 5 - GSC/GSNPH Hamilton 5 - Camillus House/Camillus Health Concern, Miami 1 – GSC Albuquerque 4 – SJOG New Jersey	<ul style="list-style-type: none"> • Salute • Crisi Finanziaria • Cambio climatico/ Biodiversità • Spiritualità • Percorsi formativi • Stress Management* • Accessibilità** 	Totale 197 partecipanti 37 - GSM Toronto 24 - GSNPH Toronto 58 - GSC/GSNPH Hamilton 30 - Camillus House, Miami 10 – Camillus Health, Miami 8 – GSC Albuquerque 30 – SJOG New Jersey La rappresentanza trasversale dei partecipanti in tutta la Provincia era la seguente: <ul style="list-style-type: none"> • 110 collaboratori (tra dipendenti e volontari), • 35 dirigenti della gestione e leadership di alto livello, • 21 membri dei CdA e • 31 clienti/utenti/assistiti Molti dei gruppi di Hamilton e Toronto sono stati composti esclusivamente da utenti, collaboratori e membri dei CdA (amministrazione e management).

Introduzione

Dai 20 gruppi di sensing sono stati scelti e discussi sette temi:

- 13 gruppi hanno lavorato sulla crisi finanziaria/sostenibilità
- 12 gruppi sulla salute,
- 11 gruppi sul cambiamento climatico e la biodiversità,
- 11 gruppi sui percorsi formativi,
- 10 gruppi sulla spiritualità,
- *5 gruppi sulla gestione dello stress (l'argomento è stato affrontato all'interno del macro-tema dei percorsi formativi),
- **5 gruppi sull'accessibilità (l'argomento è stato affrontato all'interno del macro-tema della crisi finanziaria).

Salute

- Pressioni sul sistema sanitario
 - Aumento dei costi sanitari
 - Impatto della pandemia
 - Aumento del numero di persone emarginate bisognose di assistenza e supporto
 - Carenza di professionisti qualificati, di operatori sanitari e sociali
- Ambiente sociale in mutamento
 - Passaggio a cure mediche virtuali e al dettaglio (non relazioni frontali, ma impersonali)
 - Allontanamento da operatori sanitari tradizionali e affidamento all'autocura, ad esempio attraverso Google
 - Proliferazione dei social media e dipendenza da dispositivi elettronici
 - Aumento dell'abuso di sostanze, dei senzatetto, dell'isolamento sociale
 - Aumento dei bisogni in salute mentale (depressione, ansia, solitudine, bullismo, traumi, traumi intergenerazionali)
 - Aumento dei bisogni a livello di salute mentale negli operatori sociosanitari che rimangono fedeli alla nostra missione.
- Bisogni e problemi emergenti
 - Invecchiamento della popolazione e aumento dei senzatetto anziani
 - Rifugiati che fuggono da guerre o persecuzioni LGBTQ e persone che arrivano con esigenze mediche di base
 - Individui che subiscono un impatto negativo a causa dell'espressione di genere
 - Aumento dell'insicurezza alimentare, dell'accessibilità abitativa, dei senzatetto, delle dipendenze e dei bisogni di salute mentale
 - Intelligenza artificiale nell'erogazione dei servizi sanitari e impatto sulla compassione e l'ospitalità
 - Disagio economico degli individui che ha un impatto sulla salute in generale

Percorsi formativi

- Cambiamento della cultura del lavoro
 - Il mondo digitale crea una minore interazione (contatto diretto) con le persone e con gli utenti, oltre a un aumento del lavoro in remoto. Desensibilizzazione alla condizione umana
 - Meno lealtà - il servizio ne risente - meno urgenza - compassione e rapporti duraturi, tutto ne risente
 - I lavoratori non hanno più la capacità di resistenza di un tempo
 - Insicurezze legate all'impatto dell'Intelligenza Artificiale sui posti di lavoro
- - Carenza di professionisti e pressioni sul lavoro e sulla vita privata
 - La carenza di personale professionale, sanitario, delle cure primarie e dei mestieri qualificati ha un impatto sulla nostra capacità di fornire servizi di qualità
 - Le sfide legate al personale e l'elevato turnover possono erodere la nostra attenzione alla missione e la nostra capacità di insegnare la missione
 - Si assiste a un crescente abbandono della professione assistenziale a favore di mestieri con opportunità meno stressanti e retribuzioni più elevate
 - Gestione dello stress - Equilibrio vita/lavoro/compassione: Riconoscendo che viviamo in un mondo stressante, come possiamo creare un ambiente che supporti l'equilibrio vita/lavoro in modo da poter rimanere fedeli alla nostra missione?
- Impatto economico sulla realizzazione della nostra missione

- La possibilità di assumere e fidelizzare i collaboratori, cioè il passaggio motivazionale dalla "missione" al "denaro", dal "lavoro" alla "vocazione", influisce sul modo in cui la missione viene trasmessa/dimostrata agli utenti dei servizi
- La maggior parte dei collaboratori più giovani vuole lavorare meno ore e non restare al lavoro a lungo. Perdita della capacità di conquistare la fiducia degli utenti e di costruire un rapporto a causa dei continui cambiamenti
- È difficile fornire ricche opportunità di formazione e sviluppo professionale (competenze fondamentali) in presenza di un elevato turnover
- Investire in una maggiore formazione (personale) e nell'onboarding dei nuovi collaboratori

Clambio climatico e biodiversità

- Impatto sulla missione
 - Le persone a basso reddito, le minoranze e le persone con disabilità saranno le più colpite, ad esempio per quanto riguarda l'impatto sulla salute nutrizionale. Meno varietà nella pianificazione dei menu per le istituzioni
 - Progettazione dei futuri asili per adattarsi alle condizioni climatiche con costi di gestione più elevati
 - Concorrenza per i donatori con campagne per rispondere a disastri climatici estremi
 - Le catastrofi naturali possono comportare una maggiore richiesta di servizi, come ad esempio alloggi, cibo e consulenza
 - Aumento del lavoro da remoto – allontanamento dagli utenti
- Impatto sulla società/economia
 - Aumento della popolazione emarginata, ovvero aumento della criminalità, della disoccupazione, dell'uso di droghe e alcol
 - Costi associati a un maggior numero di sistemi di raffreddamento e riscaldamento in caso di temperature estreme di caldo/freddo
 - Migrazione indotta dal clima - I rifugiati climatici possono aggravare la situazione degli alloggi e delle strutture di accoglienza
 - L'impatto sulla catena di approvvigionamento si ripercuoterà sulle donazioni di alimenti freschi, creando maggiori costi per i centri
 - Perdita di raccolti - scelta nutrizionale più povera e costo più elevato di frutta e verdura
 - Riscaldamento globale, incendi selvaggi, distruzione di proprietà e conseguente aumento di persone senza casa
 - Aumento dei costi per iniziative legate all'ecologia e al riciclaggio
 - Aumento dell'agricoltura urbana, delle imprese sociali, ad esempio orti comunitari, orti sul tetto
- Impatto sul sistema sanitario
 - Crisi climatica = crisi sanitaria. Gli incendi selvaggi hanno un impatto diffuso - polmoni, difficoltà respiratorie
 - Malattie e traumi legati al caldo e al freddo estremi e impatto sulla salute mentale
 - Conseguente pressione sul sistema sanitario

Crisi Finanziaria

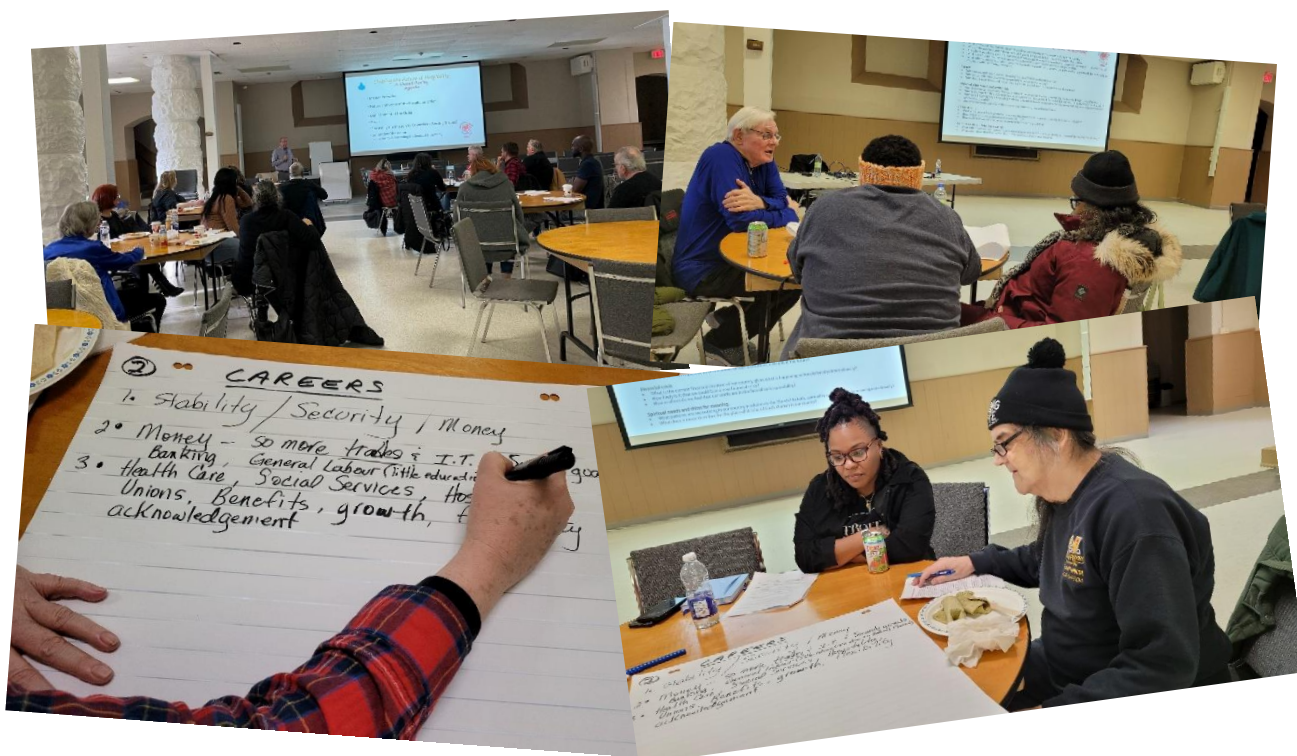
- Accessibilità: Affrontare la sfida di sostenere la nostra missione in un mondo sempre più costoso
 - Impatto della moneta digitale sulle donazioni. I donatori potrebbero essere riluttanti a utilizzare le nuove tecnologie
 - Le normative governative, le politiche fiscali e i crescenti disavanzi pubblici possono influire sui nostri programmi

- Conflitti internazionali che hanno un impatto sull'importazione/esportazione di beni e servizi, sull'inflazione, sulla catena di approvvigionamento, ecc.
 - Esigenze pedagogiche per la gestione delle finanze personali e per essere proattivi e autosufficienti
 - L'impatto finanziario sugli anziani può creare un maggior numero di senzatetto e costi sanitari più elevati
 - Crescente disparità di reddito, erosione della classe media, alto livello di debito e deficit pubblico
 - L'inflazione minaccia l'accessibilità agli alloggi, la sicurezza alimentare e le donazioni
 - Maggiore disoccupazione = maggiore criminalità. La domanda di maggiori servizi fa sì che le risorse disponibili si esauriscano
- Impatto sul personale
 - Richieste di salari più alti, impatto sulla fidelizzazione e sull'assunzione di collaboratori
 - Sempre più persone diventano povere, la classe media sta scomparendo. I ricchi sono sempre più ricchi
 - Lavori multipli per far quadrare i conti, burnout e diminuzione della compassione
 - Più richieste di salario di sussistenza, di reddito garantito, di aumento delle prestazioni di invalidità e di assistenza sociale
- Aumento dei rischi per la stabilità finanziaria
 - Attenuazione del rischio di cybersecurity in caso di attacchi informatici. Invecchiamento dell'infrastruttura/vulnerabilità
 - Conseguenze economiche della pandemia
 - Costo più elevato dei prestiti. Strategie di investimento limitate perché la liquidità è necessaria per la programmazione
 - Esplorare nuove strategie per aumentare la base dei donatori
 - L'integrazione della tecnologia AI nella gestione delle opere e nella raccolta di fondi potrebbe esporci a rischi finanziari ed etici, di privacy e a problemi di conformità legale.
 - Concorrenza con altre organizzazioni di servizi sociali a livello di stipendi e sovvenzioni

Bisogni spirituali e senso di vita

- La nostra missione in un mondo sempre più secolare
 - Diminuzione del sostegno alle organizzazioni religiose a vantaggio di donazioni a favore di cause ambientali
 - La visibilità dei Confratelli è importante. I Collaboratori desiderano un maggiore impegno nella storia dell'Ordine
 - Esiste una relazione dinamica tra la missione di un'organizzazione non profit e la sua comunità di fede, anche se le comunità di fede si stanno riducendo
 - Porre maggiore attenzione alla "missione" e meno all'"identità ecclesiale", proprio come San Giovanni di Dio che ha iniziato la nostra missione come laico "non professore"
 - Cercare forme innovative per connettere i collaboratori alla missione e alle radici di SGdD
 - Aiutare i collaboratori a trovare un significato e uno scopo nel loro lavoro e nella formazione della loro identità personale
 - L'aumento dell'estremismo politico ideologico può mettere in discussione la nostra attività. Tendenze atee
 - Erosione dei valori - Le persone non sanno più per cosa impegnarsi. Quali sono i loro valori?
 - Aumento dell'egocentrismo favorito dall'uso dei social media
- Reputazione delle istituzioni religiose

- Necessità di creare un'immagine più positiva della fede. La fede può spesso essere infarcita di negatività a causa delle notizie (ad esempio, abusi sessuali, scuole d'élite), delle opinioni sulla sessualità, ecc. Smantellare queste narrazioni è essenziale
 - Nonostante la reputazione (negativa) della Chiesa, i bisogni esistenti attirano ancora coloro che vogliono aiutare
 - La Chiesa deve dimostrare un maggiore senso di responsabilità nei confronti dei senza tetto e degli emarginati
 - Le équipes pastorali nelle nostre istituzioni hanno un impatto positivo sulla nostra attività
- Spiritualità vs. fede
 - Meno persone frequentano la religione organizzata e sono meno legate spiritualmente alla propria fede
 - Molti si identificano come persone "spirituali", ma non "religiose", e sono comunque motivati a fare del bene
 - Il carisma dell'ospitalità è in crescita, ma non dal punto di vista religioso
 - È necessario un più forte senso di comunità e di inclusione per promuovere la spiritualità nel lavoro e sul posto di lavoro
 - Necessità di accentuare la spiritualità in un mondo in cui la fede e l'attaccamento alla religione organizzata diminuiscono



Perché e come sono state scelte queste tematiche?

La selezione dei temi scelti dai 20 gruppi variava a seconda del servizio che coordinava i gruppi di sensing. A tutti i gruppi è stata data la possibilità di scegliere tra 5 argomenti suggeriti dalla Provincia: **Salute, percorsi formativi, clima e biodiversità, crisi finanziaria e bisogni spirituali.**

Good Shepherd Hamilton e Toronto:

Ogni gruppo, nelle grandi aree urbane dei servizi di Hamilton/Toronto, ha ritenuto che tutti i temi avessero un impatto sui servizi dell'Ordine nelle loro comunità. I gruppi erano piuttosto numerosi, con un massimo di 18 persone. Ad ogni partecipante è stato chiesto se preferiva un particolare argomento di discussione. Ogni individuo è stato assegnato a un sottogruppo con altri che avevano scelto un

argomento simile. I risultati del sensing di ciascun sottogruppo sono stati poi esaminati dal gruppo più ampio per ulteriori riflessioni e per il sensing/inserimento di informazioni.

Camillus House e Camillus Health Concern, Miami

I gruppi di sensing di Miami hanno esaminato e discusso tutti e 5 i temi e li hanno ridotti a quattro, che sono stati poi ristretti alle questioni più importanti che i servizi di Miami si trovano ad affrontare. I risultati delle sessioni di sensing sono stati riassunti e presentati a un comitato più ristretto il cui compito era quello di arrivare a due conclusioni chiave distinte. Le due conclusioni/dichiarazioni, una volta stabilite, sono state poi presentate a tutti i 40 partecipanti per l'approvazione. Tali conclusioni/dichiarazioni sono state:

- "Stress Management- Equilibrio vita/lavoro/Burnout della compassione," e
- "Accessibilità: Affrontare la sfida di come rendere sostenibile la nostra missione in un mondo sempre più costoso"

Westville Grove, New Jersey

Quattro dei cinque argomenti sono stati scelti dai gruppi: "Percorsi formativi, Clima e biodiversità, Crisi finanziaria e Assistenza sanitaria". Ciascuno dei quattro gruppi si è riunito in diverse occasioni per discutere col metodo sensing i temi assegnati, incontrandosi fino a 3-4 volte.

Good Shepherd Center, Albuquerque

Si trattava di un gruppo molto ristretto di collaboratori e utenti che hanno scelto quello che ritenevano essere il problema più urgente del momento: "Finanze e mantenere la propria base di donatori".

Cosa vi ha sorpreso dell'esperienza nell'affrontare questo tema e cosa ha generato? Cosa avete scoperto? Quali sono state le illuminazioni chiave che avete tratte dal tema? Cosa è stato confermato per voi?

L'aspetto più sorprendente è stato che ogni argomento era interconnesso con questioni simili e spesso sovrapposte. Ad esempio, non si poteva parlare di clima senza discutere dell'impatto che il "cambiamento climatico e la biodiversità" avranno sulla "salute" degli individui e della società, o senza riflettere sull'impatto "finanziario" sui nostri centri.

Allo stesso modo, il tema "salute" ha generato discussioni sull'accessibilità economica all'assistenza sanitaria, sulla carenza di personale causata dalle pressioni sul sistema sanitario e sul rapido aumento del costo della vita. Questi stessi temi sono stati identificati anche nelle discussioni sulla "crisi finanziaria". Temi ricorrenti si sono presentati in molti argomenti, come le pressioni finanziarie a cui sono sottoposti i collaboratori, la crescente complessità del lavoro, i collaboratori che abbandonano la professione assistenziale per cercare lavori più remunerativi al di fuori del settore, ecc. Anche il tema dell'intelligenza artificiale si è insinuato nelle discussioni riguardanti diverse aree tematiche.

Un'altra osservazione sorprendente è stata che in molti dei gruppi di sensing sono emersi temi comuni, indipendentemente dalla composizione demografica del gruppo, ossia indipendentemente se si trattava di un gruppo di collaboratori, di utenti, di dirigenti o di membri del CdA.

Un gruppo ha riferito che la discussione ha generato idee che potrebbero essere immediatamente messe in pratica, come ad esempio iniziative più ecologiche in seguito alla discussione sull'argomento clima e biodiversità. Un altro gruppo ha osservato che c'è una "disconnessione" tra il Consiglio di amministrazione e i collaboratori riguardo alla complessità della raccolta fondi. Un altro gruppo ha notato la rapidità con cui l'ambiente sociale e globale è cambiato negli ultimi 5 anni.

Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro? E per tutto l'Ordine?

Prima dell'inizio delle sessioni di sensing, alla maggior parte dei gruppi di sensing è stata offerta una panoramica sulla storia dell'Ordine, sulla rapida diminuzione del numero dei Confratelli e sul futuro dell'ospitalità affidata ai nostri collaboratori e benefattori all'interno di una nuova struttura di governance, ancora da definire. Queste sessioni introduttive sono state accolte con risultati sorprendenti, in quanto i partecipanti sono stati coinvolti nella storia basata sulla fede dei loro centri e nella struttura di governo dei Confratelli, sviluppando una genuina preoccupazione per il futuro della missione iniziata da San Giovanni di Dio quasi 500 anni fa.

La consapevolezza della storia dell'Ordine e della cultura dell'ospitalità di cui è intrisa la missione dei nostri centri, ha permesso ai partecipanti di comprendere il valore attribuito alla figura del "collaboratore" dai Confratelli in quanto custodi della missione. È apparso evidente che questo "processo" di coinvolgimento dei nostri collaboratori era importante quanto i risultati delle discussioni di sensing.

Sfide e speranze per il futuro:

Il nostro è un periodo di profondi cambiamenti, dal lavoro da remoto che sta diventando una norma, alla proliferazione dell'intelligenza artificiale, all'inflazione record, alle limitazioni alle cause filantropiche, alle incertezze del futuro (cambiamenti climatici, conflitti globali), alle pressioni esercitate dai deficit governativi e ai cambiamenti politici. Rimaniamo aperti a nuove idee e modi di fare, alla ricerca di speranza e ispirazione, pensando fuori dagli schemi, pur rimanendo sempre concentrati sulla nostra missione.

Riflessione post-sessione:

A dieci dei 20 gruppi di sensing è stata presentata la storia dell'Ordine di San Giovanni di Dio, una panoramica sulla diminuzione dei Confratelli e il ruolo del collaboratore nella continuazione della missione di ospitalità. Dopo ogni sessione, a ciascuno di questi gruppi di sensing è stato chiesto di riflettere e rispondere alla seguente domanda:

Quale ruolo possiamo svolgere come collaboratori/leader per costruire il futuro dell'ospitalità?

Risposta sintetizzata:

- Attenzione centrata sui collaboratori
 - *Reclutamento*: Assumere in base ai tratti/valori fondamentali della personalità - concentrarsi sull'assumere persone per la missione. Possiamo formare le competenze fondamentali
 - *Orientamento*: ai collaboratori di trovare uno scopo nel loro lavoro, ed è un luogo per tutti, indipendentemente dalla fede. Insegnare i valori e cercare l'allineamento con i valori personali dell'individuo.
 - *Presenza dei religiosi*: I confratelli devono rimanere coinvolti per quanto possibile. Magari anche solo per fare un salto - la presenza fa la differenza. Includere i religiosi come parte integrante nell'orientamento dei collaboratori, o parlare dei confratelli in questo orientamento quando non saranno più disponibili.
 - *Modelli di ruolo e supporto attraverso mentori*: – I nuovi collaboratori devono avere la possibilità di avere qualcuno a cui rivolgersi per avere un sostegno in caso di necessità.
 - *Formazione*: sulla diversità e sull'ampiezza dei programmi e dei vari centri SJOG
 - *Preparare successori*: Test sulle competenze fondamentali necessarie per essere un leader capace di favorire la fidelizzazione.

- Mantenere viva l'eredità dell'ospitalità
 - Raccontare le storie dell'Ordine e di Fra Mathias e la diminuzione dei religiosi per motivare e ispirare - per seguire le orme di coloro che ci hanno preceduto
 - Creare opportunità di riflessione sulla missione, ad esempio attraverso newsletter per i collaboratori. Condividere i nostri "momenti di missione"
 - Sarebbe utile avere qualcuno che ricopra il ruolo di coordinatore della missione
 - Ottimizzare l'uso dei social media per raggiungere i collaboratori su questioni incentrate sulla missione

- Alimentare competenze centrate sulla missione
 - Mettere al centro la missione e i valori dell'Ordine nelle newsletter - normalizzarli nelle attività quotidiane
 - Mettere al centro l'empatia come chiave per dimostrare ospitalità verso gli altri
 - Estendere l'ospitalità a familiari, amici e colleghi. Piantare un seme
 - Creare opportunità di crescita per nuovi leader - formazione alla leadership - "abbiamo fiducia in te"
 - Partecipare a più discussioni sulla missione e sui valori. Accendere la passione tra i volontari
 - Essere leader dell'ospitalità indipendentemente dal luogo di lavoro, dal ruolo e dalle capacità
 - Coinvolgere un maggior numero di collaboratori in sessioni di missione come questa (gruppi di sensing - missione, storia e futuro dei confratelli). Creare più opportunità di impegno
 - Mettere in pratica i valori: praticare ciò che si predica a tutti i livelli

- Ospitalità - Una risposta radicale al servizio
 - Centrarsi e agire sui determinanti sociali della salute. Pensare in modo olistico. Cambiamento di paradigmi: fattori con cui nasciamo, viviamo e invecchiamo
 - Individuare eventuali lacune nei servizi – come possiamo arrivare là dove ancora non siamo, in questo momento, come rispondere ai crescenti bisogni degli anziani
 - I nostri utenti si presentano con bisogni maggiori e più complessi rispetto al passato
 - Risparmiare e cercare investimenti ad alto rendimento - le donazioni si esauriranno?
 - Sostenere e difendere politicamente le persone che serviamo
 - Bisogni spirituali - garantire un approccio olistico al servizio - tornare alla spiritualità - l'anima è insita in ognuno di noi