

## PROVINCIA OCCIDENTALE D'EUROPA MJP

<b>Quanti gruppi:</b> 6	<b>Elenco dei temi:</b> 1. Biodiversità e crisi climatica 2. Religione, bisogni spirituali e sete di senso 3. Percorsi formativi 4. Tendenze emergenti nel campo della salute e del benessere	<b>Composizione dei gruppi (religiosi, collaboratori, clienti/utenti, ecc.):</b> I partecipanti hanno potuto scegliere i temi che ritenevano più interessanti, dando vita a gruppi ben assortiti che comprendevano persone provenienti da diverse aree dei nostri servizi. I partecipanti erano tutti collaboratori e 1 religioso, gli utenti dei servizi non hanno partecipato. I collaboratori erano rappresentanti dei servizi di San Giovanni di Dio in Irlanda e nel Regno Unito, tra cui persone che lavorano nei settori della finanza, della ricerca, della salute mentale, della gestione e delle scuole.
-------------------------	---	---

Successivamente si dovrà fornire un breve riassunto di ogni tema trattato (non più di ½ pagina per ogni tema), seguendo la struttura indicata. Se più gruppi hanno trattato lo stesso tema, le informazioni devono essere raggruppate.

Tema scelto dal gruppo

Perché avete scelto questo tema?

**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?**

Quali concezioni/pregiudizi avete dovuto abbandonare?

**Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro?**

**E per tutto l'Ordine?**

**Spiritualità**

**Cosa vi ha sorpreso dell'esperienza nell'affrontare questo tema e cosa ha generato?**

Inizialmente eravamo titubanti se discutere il tema della spiritualità, prevedendo che i

partecipanti si sarebbero sentiti a disagio, ma siamo rimasti piacevolmente sorpresi nel constatare che la spiritualità è stata un tema molto apprezzato e che la discussione è stata vivace e coinvolgente e che le persone partecipanti hanno espresso un maggiore bisogno di sostegno spirituale.

### **Cosa avete scoperto? Quali sono state le illuminazioni chiave che avete tratte dal tema?**

La diversa interpretazione del significato di spiritualità è stata un elemento interessante della discussione. Alcuni partecipanti hanno ritenuto che la spiritualità fosse strettamente legata alle credenze religiose, mentre altri hanno visto la spiritualità come convinzioni o valori personali degli individui. Questo è stato un nuovo punto di vista per molti che consideravano la spiritualità e la religione fortemente legate; molti pensavano che con il declino della religione convenzionale sarebbe diminuito anche il bisogno di spiritualità, ma non è così. Un altro feedback importante è stato che, nonostante il desiderio di soddisfare i bisogni spirituali, i partecipanti hanno espresso riserve sulle implicazioni etico-legali dell'assistenza spirituale, come il rispetto dell'autonomia del paziente e dei diritti umani degli utenti dei servizi; è stato posto l'accento sulla necessità di garantire che l'assistenza spirituale sia inclusiva e non discriminatoria.

### **Cosa è stato confermato per voi?**

Le discussioni hanno sottolineato la necessità di una politica formale che illustri come affrontare con sensibilità i bisogni spirituali all'interno della nostra comunità, pur mantenendo un approccio basato sui diritti umani. Inoltre, è necessario disporre di una guida pratica o di un quadro di riferimento che illustri come integrare efficacemente l'assistenza spirituale (spiritual care) nei servizi forniti dalla nostra organizzazione.

### **Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro?**

Il feedback ha fatto sorgere diverse domande: come possiamo integrare efficacemente l'assistenza spirituale nelle nostre attività quotidiane e garantire che sia un elemento centrale dei nostri servizi? E come possiamo garantire che le preferenze dei pazienti in materia di assistenza spirituale siano rispettate e che la loro autonomia sia salvaguardata?

### **E per tutto l'Ordine?**

Le discussioni hanno sollevato diverse questioni importanti per il nostro Ordine, come ad esempio: Come può l'Ordine bilanciare la sua identità cattolica con le diverse esigenze spirituali di una popolazione multiculturale? E come possiamo formare il personale per rispondere alle esigenze spirituali degli utenti dei nostri servizi?

### **Clima**

#### **Cosa vi ha sorpreso dell'esperienza nell'affrontare questo tema e cosa ha generato?**

Un elemento sorprendente del feedback è stato il legame tra cambiamento climatico e migrazione/movimenti migratori. Poiché un numero sempre maggiore di Paesi sperimenta l'instabilità causata dalla scarsità di risorse e dai disastri naturali, l'aumento della migrazione potrebbe portare a un'impennata della domanda di servizi ed esporre i nostri servizi a problemi che in precedenza non abbiamo mai affrontato, come il traffico di esseri umani.

**Cosa avete scoperto? Quali sono state le illuminazioni chiave che avete tratte dal tema?**

I partecipanti hanno notato che il crescente numero di normative relative al tema della sostenibilità li ha lasciati incerti su come impegnarsi nelle iniziative senza violare le normative locali e dell'UE. I partecipanti erano incerti su come procedere per quanto riguarda la politica di governance ambientale e sociale, notando la mancanza di una politica organizzativa o di gruppo. Nel corso della discussione, le opinioni divergevano sull'area più urgente del cambiamento climatico per la nostra organizzazione: alcuni ritenevano che ci si dovesse concentrare sull'adeguamento degli edifici, altri pensavano che fosse necessario educare gli utenti dei servizi per evitare l'ansia e il catastrofismo e altri ancora erano d'accordo sulla necessità di collaborare con la nostra comunità per dare ai singoli la possibilità di essere coinvolti in iniziative di sostenibilità. Un'altra importante illuminazione è stata l'enfasi posta dai partecipanti sull'utilizzo dei valori della nostra organizzazione per definire il modo in cui trattiamo l'ambiente, con un partecipante che ha affermato: "I nostri valori dovrebbero sancire il modo in cui trattiamo l'ambiente".

**Cosa è stato confermato per voi?**

Come previsto, la discussione ha riaffermato il fatto che il principale ostacolo per affrontare le sfide ambientali è rappresentato dai condizionamenti finanziari. I partecipanti hanno notato che molti temono che i fondi destinati alle iniziative di sostenibilità vengano sottratti ad altre aree dei nostri servizi.

**Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro?**

Sono state sollevate diverse domande: quali sono le aree più urgenti di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici per l'organizzazione? E come l'organizzazione dovrebbe allocare le risorse per sostenere proprie iniziative in relazione al cambiamento climatico?

**E per tutto l'Ordine?**

Per l'Ordine nel suo complesso dovremmo considerare le seguenti questioni: Quale strategia generale dovrebbe adottare l'organizzazione per affrontare il cambiamento climatico in tutte le sue strutture e attività? E quali parametri potrebbe utilizzare l'organizzazione per monitorare l'efficacia delle sue iniziative sul cambiamento climatico e valutare i progressi nel tempo?

## **Percorsi professionali**

### **Cosa vi ha sorpreso dell'esperienza nell'affrontare questo tema e cosa ha generato?**

Sorprendentemente, i partecipanti hanno osservato che è improbabile che incentivi finanziari da soli possano attrarre le persone verso la nostra organizzazione. Molti hanno suggerito che sono il nostro approccio basato sui valori e la nostra etica spirituale a distinguerci.

### **Cosa avete scoperto? Quali sono state le illuminazioni chiave che avete tratte dal tema?**

Abbiamo scoperto che la fidelizzazione e il reclutamento dei collaboratori rimangono il problema principale riguardo al personale della nostra organizzazione (SJOG). I partecipanti, al riguardo, hanno elencato l'associazione negativa che oggi va di pari passo con una carriera nella sanità, i costi di alloggio e le giovani generazioni che non considerano più "una carriera per tutta la vita" come fattori significativi che contribuiscono ai problemi di personale. Anche l'immigrazione è stata indicata come una questione complessa per il personale, in particolare per la SJOG UK, dopo la Brexit, a causa della fine della libera circolazione delle persone. Inoltre, è stato riconosciuto che la reputazione delle organizzazioni sanitarie è un fattore significativo per i problemi di personale. Dobbiamo aumentare la visibilità ed evidenziare il nostro approccio orientato ai valori per migliorare il reclutamento e la fidelizzazione del personale.

### **Cosa è stato confermato per voi?**

Si è confermata la necessità di promuovere un forte senso di appartenenza e di comunità tra i membri del personale per incoraggiare la fidelizzazione del personale e attrarre nuovi collaboratori. Dobbiamo anche investire nell'aggiornamento/formazione del nostro personale per evitare la pratica di assumere operatori sanitari da Paesi svantaggiati, aggravando potenzialmente la crisi sanitaria in quelle regioni.

### **Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro?**

Le domande chiave sollevate sono state le seguenti: Come può l'organizzazione rafforzare i suoi legami con la comunità locale per aumentare la consapevolezza delle opportunità di lavoro e promuovere un senso di appartenenza tra le potenziali persone da assumere? Esistono misure che possono essere adottate a livello locale per affrontare gli elevati costi di alloggio che potrebbero dissuadere i potenziali collaboratori dal considerare le opportunità di lavoro nella zona? Come può l'organizzazione combattere la percezione negativa delle carriere sanitarie a livello locale e quali iniziative possono essere lanciate per promuovere la sanità come una scelta di carriera attraente?

### **E per tutto l'Ordine?**

Per l'Ordine è importante considerare: Quali politiche dovrebbero essere implementate a livello organizzativo per garantire pratiche etiche di assunzione del personale a livello globale, in particolare per quanto riguarda il reclutamento da paesi svantaggiati? E quali iniziative a livello organizzativo possono essere sviluppate per migliorare i tassi di fidelizzazione del personale e creare un ambiente di lavoro favorevole che incoraggi gli impegni di carriera a lungo termine?

## **Salute e benessere**

### **Cosa vi ha sorpreso dell'esperienza nell'affrontare questo tema e cosa ha generato?**

Ciò che ha sorpreso dei risultati è stata l'enfasi schiacciante che è stata data al fatto che noi accogliamo come bisogno chiave l'impegno per gli individui vulnerabili della nostra comunità. Mentre ci si aspettava bisogni pratici come il sostegno finanziario e la questione degli alloggi, è stato inaspettato il toccante riconoscimento che per noi è cruciale la questione sociale. Ciò ha evidenziato che siamo consapevoli della profondità delle sfide emotive e sociali affrontate dai gruppi emarginati e ha sottolineato l'importanza di promuovere una cultura di inclusione e compassione.

### **Cosa avete scoperto? Quali sono state le illuminazioni chiave che avete tratte dal tema?**

I partecipanti hanno individuato nei migranti, nei senzatetto e negli anziani i membri più esclusi della nostra comunità. L'accesso tempestivo a un supporto adeguato, in particolare alla salute mentale, a un servizio di sollievo, all'alloggio e all'inclusione sono stati indicati come i loro principali bisogni di benessere. Le loro principali fonti di sostegno sono le organizzazioni di volontariato/carità come SJOG, la famiglia/amici e il sostegno del governo.

### **Cosa è stato confermato per voi?**

Il feedback ha confermato la necessità fondamentale delle persone di sperimentare un senso di accettazione e di appartenenza. I partecipanti hanno notato un'importante differenza tra integrazione e "tokenism", ovvero la necessità di fornire opzioni di inclusione significative. Le discussioni hanno anche confermato che molti utenti fanno affidamento su un sostegno informale, come i membri della famiglia, evidenziando una grande lacuna per molti utenti svantaggiati che non possono beneficiare del sostegno della famiglia e devono quindi fare affidamento su enti caritatevoli. È stata inoltre confermata la necessità di servizi di sollievo, per ridurre il burnout dei caregiver formali/informali.

### **Quali domande chiave vi ha permesso di far emergere per la vostra Provincia in vista del futuro?**

Come possiamo migliorare l'accesso tempestivo al sostegno alla salute mentale per le popolazioni vulnerabili? E quali partenariati locali possiamo sviluppare per affrontare i bisogni abitativi sono un esempio di alcune domande sollevate.

### **E per tutto l'Ordine?**

Sono state sollevate domande quali: come possiamo promuovere cambiamenti politici e l'aumento dei finanziamenti su scala più ampia? Come possiamo formare il personale in modo che riconosca le sfide uniche che i gruppi emarginati si trovano ad affrontare? L'inclusione dei presidi delle scuole SJOG ha fornito una visione preziosa dei bisogni urgenti di tutti i membri della nostra comunità. I presidi hanno identificato i bambini con bisogni aggiuntivi, la carenza di insegnanti e l'aumento dei fondi per le attività di doposcuola come esigenze cruciali per le loro scuole.