

PROVINCE OCCIDENTALE D'EUROPE MJP

<p>Nombre de groupes : 6</p>	<p>Liste des thèmes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biodiversité et crise climatique 2. Religion, besoins spirituels et soif de sens 3. Parcours de formation 4. Tendances émergentes dans le domaine de la santé et du bien-être 	<p>Composition des groupes (religieux, collaborateurs, clients/usagers, etc.) : Les participants ont pu choisir les thèmes qu'ils estimaient plus intéressants, créant ainsi des groupes bien assortis comprenant des personnes provenant de divers domaines de nos services. Les participants étaient tous collaborateurs et 1 Frère, les usagers des services n'ont pas participé. Les collaborateurs étaient des représentants des services de Saint-Jean-de-Dieu en Irlande et au Royaume-Uni, notamment des personnes qui travaillaient dans les secteurs de la finance, de la recherche, de la santé mentale, de la gestion et des écoles.</p>
-------------------------------------	--	--

Il faudra ensuite fournir un bref résumé de chaque thème traité (pas plus d'½ page pour chaque thème), en suivant la structure indiquée. Si plus de groupes ont traité le même thème, les informations devront être regroupées.

Thème choisi par le groupe

Pourquoi avez-vous choisi ce thème ?

Qu'est-ce qui vous a surpris de cette expérience et qu'est-ce que cela a engendré ?

Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations clés que vous avez traitées à partir de ce thème ?

Qu'est-ce que cela a confirmé pour vous ?

Quelles conceptions/quels préjugés avez-vous dû abandonner ?

Quelles questions clés cela vous a permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ?

Et pour l'Ordre tout entier ?

Spiritualité

Qu'est-ce qui vous a surpris de cette expérience et qu'est-ce que cela a engendré ?

Au début, nous hésitions à discuter du thème de la spiritualité, prévoyant que les participants se sentiraient mal à l'aise, mais nous avons été agréablement surpris de constater que la spiritualité a été un thème très apprécié et que la discussion a été vivante et captivante et que les participants ont exprimé un plus grand besoin de soutien spirituel.

Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations clés que vous avez traitées à partir de ce thème ?

L'interprétation différente de la signification de la spiritualité a été un élément intéressant de la discussion. Certains participants ont estimé que la spiritualité était strictement liée aux croyances religieuses, tandis que d'autres ont vu la spiritualité comme des convictions ou des valeurs personnelles des individus. Cela a constitué un nouveau point de vue pour beaucoup qui considéraient la religion et la spiritualité comme étant fortement liées ; beaucoup pensaient qu'avec le déclin de la religion conventionnelle le besoin de spiritualité aurait diminué aussi, mais il n'en est rien. Un autre *feedback* important a été que, malgré le désir de satisfaire les besoins spirituels, les participants ont exprimé des réserves sur les implications éthico-légales de l'assistance spirituelle, comme le respect de l'autonomie du patient et des droits humains des usagers des services ; l'accent a été mis sur la nécessité de garantir une assistance spirituelle inclusive et non discriminatoire.

Qu'est-ce que cela a confirmé pour vous ?

Les discussions ont souligné la nécessité d'une politique formelle qui illustre la façon d'affronter avec une certaine sensibilité les besoins spirituels au sein de notre communauté, tout en conservant une approche basée sur les droits humains. En outre, il est nécessaire de disposer d'un guide pratique ou d'un cadre de référence qui illustre la façon d'intégrer efficacement l'assistance spirituelle (*spiritual care*) dans les services fournis par notre organisation.

Quelles questions clés cela vous a permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ?

Le *feedback* a fait surgir plusieurs questions : comment pouvons-nous intégrer efficacement l'assistance spirituelle dans nos activités quotidiennes et garantir qu'elle constitue un élément central de nos services ? Et comment pouvons-nous garantir que les préférences des patients en matière d'assistance spirituelle soient respectées et que leur autonomie soit sauvegardée ?

Et pour l'Ordre tout entier ?

Les discussions ont soulevé plusieurs questions importantes pour notre Ordre, comme par exemple : Comment l'Ordre peut-il équilibrer son identité catholique avec les diverses exigences spirituelles d'une population multiculturelle ? Et comment pouvons-nous former le personnel pour répondre aux exigences spirituelles des usagers de nos services ?

Climat

Qu'est-ce qui vous a surpris de cette expérience et qu'est-ce que cela a engendré ?

Un élément surprenant du *feedback* a été le lien entre changement climatique et migration/mouvements migratoires. Étant donné qu'un nombre toujours plus grand de pays font

l'expérience de l'instabilité causée par le manque de ressources et par les désastres naturels, l'augmentation de la migration pourrait conduire à une flambée de la demande de services et à exposer nos services à des problèmes que nous n'avons jamais affrontés précédemment, comme le trafic d'êtres humains.

Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations clés que vous avez traitées à partir de ce thème ?

Les participants ont relevé que le nombre croissant de normes relatives au thème de la durabilité nous a laissés incertains sur la façon de s'engager dans les initiatives sans violer les normes locales et de l'Union Européenne. Les participants étaient incertains sur la façon de procéder en ce qui concerne la politique de gouvernance environnementale et sociale, en notant le manque d'une politique organisationnelle ou de groupe. Dans le cours de la discussion, les opinions divergeaient sur le domaine le plus urgent du changement climatique pour notre organisation : certains estimaient qu'il fallait se concentrer sur l'adaptation des établissements, d'autres pensaient qu'il était nécessaire d'éduquer les usagers des services pour éviter l'anxiété et le catastrophisme, tandis que d'autres encore étaient d'accord sur la nécessité de collaborer avec notre communauté pour donner aux individus la possibilité d'être impliqués dans des initiatives de durabilité. Une autre illumination importante a été l'emphase mise par les participants sur l'utilisation des valeurs de notre organisation pour définir la façon dont nous traitons l'environnement, avec un participant qui a affirmé : « Nos valeurs devraient sanctionner la façon dont nous traitons l'environnement ».

Qu'est-ce que cela a confirmé pour vous ?

Comme prévu, la discussion a réaffirmé le fait que le principal obstacle pour affronter les défis environnementaux est représenté par les conditionnements financiers. Les participants ont relevé que beaucoup craignent que les fonds destinés aux initiatives de durabilité soient soustraits aux autres secteurs de nos services.

Quelles questions clés cela vous a permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ?

Diverses questions ont été soulevées : quelles sont les zones les plus urgentes d'atténuation et d'adaptation au changement climatique pour l'organisation ? Et comment l'organisation devrait-elle allouer des ressources pour soutenir ses initiatives en matière de changement climatique ?

Et pour l'Ordre tout entier ?

Pour l'Ordre tout entier dans son ensemble, nous devrions considérer les questions suivantes : Quelle stratégie générale devrait adopter l'organisation pour affronter le changement climatique dans toutes ses structures et ses activités ? Et quels paramètres pourrait utiliser l'organisation pour garantir l'efficacité de ses initiatives sur le changement climatique et évaluer les progrès dans le temps ?

Parcours professionnels

Qu'est-ce qui vous a surpris de cette expérience et qu'est-ce que cela a engendré ?

Étonnamment, les participants ont observé qu'il est improbable que des incitations financières peuvent à elles-seules attirer des personnes vers notre organisation. Beaucoup ont suggéré que ce sont notre approche, basée sur nos valeurs, et notre éthique spirituelle qui nous distinguent.

Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations clés que vous avez traitées à partir de ce thème ?

Nous avons découvert que la fidélisation et le recrutement des collaborateurs demeurent le problème principal concernant le personnel de notre organisation (SJOG). À cet égard, les participants ont mentionné l'association négative qui va aujourd'hui de pair avec une carrière dans le monde de la santé, les coûts de logements et les jeunes générations qui ne considèrent plus " une carrière pour toute la vie " comme des facteurs significatifs qui contribuent aux problèmes du personnel. L'immigration est également indiquée comme une question complexe pour le personnel, en particulier pour la SJOG UK, après le Brexit, à cause de la fin de la libre circulation des personnes. En outre, il a été reconnu que la réputation des organisations sanitaires est un facteur significatif pour les problèmes de personnel. Nous devons augmenter la visibilité et mettre en évidence notre approche orientée vers des valeurs pour améliorer le recrutement et la fidélisation du personnel.

Qu'est-ce que cela a confirmé pour vous ?

La nécessité a été confirmée de promouvoir un fort sens d'appartenance et de communauté entre les membres du personnel pour encourager la fidélisation du personnel et attirer de nouveaux collaborateurs. Nous devons aussi investir dans l'aggiornamento/formation de notre personnel pour éviter la pratique d'employer des agents sanitaires de pays désavantagés, aggravant ainsi potentiellement la crise sanitaire dans ces régions.

Quelles questions clés cela vous a permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ?

Les questions clés soulevées ont été les suivantes : Comment l'organisation peut-elle renforcer ses liens avec la communauté locale pour accroître la conscience des opportunités de travail et favoriser un sens d'appartenance entre les personnes potentielles à employer ? Existe-t-il des mesures qui peuvent être adoptées au niveau local pour affronter les coûts élevés de logements qui pourraient dissuader les collaborateurs potentiels de considérer les opportunités de travail dans la région ? Comment l'organisation peut-elle combattre la perception négative des carrières de santé au niveau local et quelles initiatives peuvent être lancées pour promouvoir la santé comme un choix de carrière attrayante ?

Et pour l'Ordre tout entier ?

Pour l'Ordre, il est important de considérer ce qui suit : Quelles politiques devraient être mises en œuvre au niveau organisationnel pour garantir des pratiques éthiques d'embauche de personnel au niveau global, en particulier en ce qui concerne le recrutement à partir de pays désavantagés ? Et quelles initiatives au niveau organisationnel peuvent être développées pour améliorer les taux de fidélisation du personnel et créer un milieu de travail favorable qui encourage les engagements de carrière à long terme ?

Santé et bien-être

Qu'est-ce qui vous a surpris de cette expérience et qu'est-ce que cela a engendré ?

Ce qui a surpris des résultats a été l'emphase écrasante mise sur le fait que nous nous engageons en faveur des individus vulnérables de notre communauté. Alors que l'on s'attendait à des aspects pratiques comme le soutien financier et la question des logements, c'est la touchante reconnaissance que la question sociale est cruciale pour nous qui est ressortie de façon inattendue. Cela a mis en évidence que nous sommes conscients de la profondeur des défis émotionnels et sociaux affrontés par les groupes marginaux et cela a souligné l'importance de promouvoir une culture d'inclusion et de compassion.

Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations clés que vous avez traitées à partir de ce thème ?

Les participants ont indiqué les migrants, les personnes sans-abri et les personnes âgées comme les membres les plus exclus de notre communauté. L'accès rapide à un support approprié, en particulier pour la santé mentale, à un service de soulagement, au logement et à l'inclusion ont été désignés comme les principaux besoins de bien-être. Leurs principales sources de soutien sont les organisations de volontariat/charité comme SJOG, la famille/les amis et le soutien du gouvernement.

Qu'est-ce que cela a confirmé pour vous ?

Le *feedback* a confirmé la nécessité fondamentale des personnes d'expérimenter un sens d'acceptation et d'appartenance. Les participants ont remarqué une différence importante entre intégration et " tokenism ", c'est-à-dire le besoin de fournir des options d'inclusion significatives. Les discussions ont également confirmé que de nombreux usagers comptent sur un soutien informel, comme les membres de leur famille, mettant ainsi en évidence une grande lacune pour de nombreux usagers désavantagés qui ne peuvent pas bénéficier du soutien de la famille et doivent donc compter sur des organismes caritatifs. La nécessité de service de soulagement, pour réduire le *burnout* des aidants formels/informels a aussi été confirmée.

Quelles questions clés cela vous a permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ?

Comment pouvons-nous améliorer l'accès rapide au soutien à la santé mentale pour les populations vulnérables ? Et quels partenariats locaux pouvons-nous développer pour faire face aux besoins de logements ? Ce sont là des exemples de questions soulevées.

Et pour l'Ordre tout entier ?

Des questions ont été soulevées telles que : comment pouvons-nous encourager des changements politiques et l'augmentation des financements à plus large échelle ? Comment pouvons-nous former le personnel de façon à ce qu'il reconnaisse les défis uniques que les groupes marginalisés doivent affronter ?

L'inclusion des directeurs des écoles SJOG a fourni une vision précieuse des besoins urgents de tous les membres de notre communauté. Les directeurs ont pointé du doigt les enfants ayant des besoins supplémentaires, ainsi que l'augmentation des fonds pour les activités extra-scolaires comme étant des exigences cruciales pour leurs écoles.