



Curia Provinciale Roma
FATEBENEFRAPELLI Roma



Centro Direzionale
FATEBENEFRAPELLI Roma



Ospedale San Pietro •
FATEBENEFRAPELLI - Roma

PROVINCIA ROMANA
LA RACCOLTA DEI DATI
DEL GRUPPO DI PERCEZIONE
«SENSING»



Ospedale Buccheri La Ferla •
FATEBENEFRAPELLI - Palermo



Istituto San Giovanni di Dio •
FATEBENEFRAPELLI - Genzano di Roma



Ospedale Sacro Cuore di Gesù •
FATEBENEFRAPELLI - Benevento



Ospedale Buon Consiglio •
FATEBENEFRAPELLI - Napoli

INFORMATIONS GENERALES

Nombre de groupes : six (6)

- Centre de direction des Frères de Saint Jean de Dieu Rome
- Hôpital Saint-Pierre Rome
- Institut Saint Jean de Dieu Genzano de Rome
- Hôpital Sacré Coeur de Jésus Bénévent
- Hôpital Buon Consiglio Naples
- Hôpital Bucheri La Ferla Palerme

Liste des sujets :

- Spiritualité
- Participation et Formation au Charisme
- Situation Economique et Financière

Composition des groupes :

- Confrères
- Collaborateurs
- Famille Hospitalière

COURT RESUME

I. Sujets traités par le groupe : *Spiritualité, Participation et Formation au Charisme, Situation Economique et Financière.*

II. Pourquoi avez-vous choisi ces sujets ? *Parce qu'au cours de la réunion tenue à Marseille, a surgi la nécessité de les traiter, et parce qu'ils sont communs à toutes les Maisons de la Province.*

III. Qu'est-ce qui vous a surpris en abordant ces sujets et qu'est-ce que cela a généré ? *Bien que s'agissant de sujets très exigeants et de questions ouvertes, nous avons constaté une uniformité de pensée parmi tous les collaborateurs et toute la famille hospitalière qui ont été interrogés, appartenant à des cultures différentes, des professions, des milieux de vie et de travail très différents entre eux.*

IV. Qu'avez-vous découvert ? Quelles ont été les illuminations-clés que vous avez tirées de ces sujets ? *Concernant la spiritualité, nous avons constaté, avec plaisir, l'importance de la Foi pour toute la famille hospitalière afin de comprendre le sens des actions accomplies et d'espérer en un futur meilleur. Cela à contre-courant du monde qui nous environne. Enfin quant au sujet de la participation et de la formation, il est apparu clairement que la formation ne doit pas être que professionnelle, mais aussi éthique et humaine : au contraire tous estiment suffisante la formation technique, alors qu'ils souhaitent une amélioration de la formation éthique, avec une implication en première personne des religieux comme formateurs, surtout pour les personnels nouvellement recrutés. Enfin concernant la situation économique et financière, tous les collaborateurs reconnaissent à l'Ordre d'avoir atteint de bons niveaux d'efficience et de sagesse dans la gestion des ressources économiques réduites mises à disposition par les Régions, même s'ils demandent une plus grande présence auprès des organismes pour la reconnaissance de ce qui est dû.*

V. Qu'est-ce qui a été confirmé pour vous ? *Pour ce qui est de la spiritualité, a été réaffirmée la nécessité d'être bien avec soi-même afin d'être bien avec les autres et faire du bien aux autres, en tout premier lieu aux personnes malades et dans le besoin, qui s'adressent à nos Structures. Concernant le sujet de la participation, a été réaffirmée l'importance d'assurer à tous une formation permanente adaptée aux besoins de l'assistance, inspirée et conduite par les valeurs fondamentales de l'Ordre. Enfin s'agissant de la question économique et financière, la connaissance des grandes difficultés économiques qui affligent la Province Religieuse et des efforts accomplis chaque jour afin de garantir la survivance de nos Œuvres, a été réaffirmée.*

VI. Quels concepts/ préjugés avez-vous dû abandonner ? *Que la crise des vocations puisse influencer négativement sur le rôle encore fondamental que les religieux peuvent remplir dans le partage du charisme de Saint Jean de Dieu, et que les difficultés économiques sont si insurmontables qu'elles engendrent de l'alarmisme chez les collaborateurs avec comme résultante un exode vers d'autres structures.*

VII. Quelles questions-clés ces sujets ont permis de faire émerger pour votre Province en vue du futur ? *Comment garder toujours vivantes et vitales la foi et la spiritualité dans l'activité accomplie auprès de nos Structures ? Quelles ultérieures initiatives adopter pour accroître autant que possible notre potentiel de formation, professionnel et humain, déjà présent auprès de nos Œuvres ? Que faire et comment intervenir pour garantir la survivance économique des structures religieuses dans un contexte aussi pauvre en ressources d'un côté, et nécessitant des soins et une assistance de qualité, d'un autre côté ?*

VIII. Et pour l'Ordre tout entier ? *Quels outils et quelles stratégies justes pour promouvoir au sein de l'Ordre une culture de l'inclusion, qui conduise à un engagement plein pour quiconque approche l'Ordre (malades, collaborateurs, les religieux eux-mêmes) pour la diffusion du Charisme du Fondateur et pour la caractérisation de nos Œuvres de manière puissante, en mesure de contraindre les gouvernants à reconnaître, y compris sous l'aspect*

économique et financier, la spécificité et l'importance stratégique des Frères de Saint Jean de Dieu dans le domaine de la santé?

L'HOSPITALITE DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

LXX Chapitre Général
du 15 octobre au 7 novembre 2024
Czestochowa (Pologne)

RECAPITULATIF GENERAL PROPOSITIONS POUR LE CHAPITRE GENERAL 2024 GROUPE POUR LA COMPREHENSION

Province Religieuse de Saint Pierre

SPIRITUALITE

Dans le contexte social actuel, de plus en plus multiethnique, inclusif, dans lequel les jeunes ont tendance à s'écarter de la religion, le sujet de la Spiritualité revêt une connotation particulière. Dans le cadre de nos Structures, on note toutefois une tendance opposée : pour les collaborateurs la foi en Dieu est importante, car il est source de force et guide dans les dilemmes éthiques. La foi n'entraîne pas la perte de l'espérance et elle offre la sécurité nécessaire pour faire face au futur, toujours incertain, avec sérénité.

Ainsi, avoir une spiritualité aide à mieux remplir sa tâche, diminue l'anxiété et le stress. Elle est vécue comme un complément de la maîtrise professionnelle, une valeur ajoutée aux compétences techniques, un véritable outil de travail, ainsi qu'une boussole permettant de ne pas égarer la route du bien et un canot de sauvetage qui aide à affronter les tempêtes dans les moments difficiles.

Avoir une spiritualité signifie comprendre l'importance de ses actes et leurs conséquences. La spiritualité n'est pas attitude passive, mais action et mise en pratique. Cela implique d'être bien avec soi-même pour être bien avec les autres afin que les autres se sentent bien, en particulier les malades. Un sourire, un mot gentil, une tape sur l'épaule, sont des gestes qui ne font pas partie des compétences professionnelles, mais quand ils sont faits ils signifient empathie, accueil des craintes, des fragilités des patients avec un allègement de leur charge émotionnelle.

Avoir conscience de la souffrance est un motif de croissance, non seulement professionnelle, mais aussi spirituelle. L'approche spirituelle est aussi source de satisfaction, tant sur un plan personnel car elle nous fait nous sentir utiles, que sur un plan professionnel car elle améliore la qualité du service. Elle fait notre spécificité, mais aussi celle de nos Structures.

Certains collaborateurs, au contraire, ont estimé que la spiritualité souvent n'accompagne pas les activités quotidiennes. Les faibles ressources, et donc le manque de temps parfois, font apparaître le collaborateur comme froid et détaché.

En résumé, sauf les quelques exceptions citées, auprès de nos structures, la spiritualité est considérée comme un élément essentiel : il ne suffit pas d'être spirituels, il faut aussi paraître spirituels, et tous les laïcs n'ont pas la sensibilité et les qualités d'un religieux ("nous sommes à l'image d'un train, les religieux sont la locomotive les

collaborateurs sont les wagons, et les patients avec leurs besoins étant les passagers”). Mais, en tenant compte des perspectives actuelles, il est essentiel que les laïcs, à tous les niveaux, continuent à caractériser par la spiritualité, qui par ailleurs est aussi la prérogative des baptisés, et pas seulement celle des religieux, leur propre modus operandi afin de préserver l’empreinte des Frères de Saint Jean de Dieu pour le futur.

PARTICIPATION ET FORMATION AU CHARISME

Le sujet de la participation et de la formation au charisme de Saint Jean de Dieu, est étroitement relié au sujet précédent, rapporté toujours au scénario actuel.

Il est largement admis, à partir de l’échantillon de collaborateurs examinés, que la formation ne doit pas être que professionnelle, mais qu’elle doit aussi être éthique et humaine, pour viser à la qualité.

Une formation uniquement technique et professionnelle, ne serait qu’une simple application de règles et de procédures. Quand l’aspect technique, sanitaire se développe, de même l’aspect humain doit être approfondi. Il s’agit d’aspects complémentaires, deux faces de la même médaille.

Il voit juste celui qui affirme que la dimension humaine est comme “petite flamme”, qui peut s’éteindre facilement si elle n’est pas suffisamment et constamment alimentée, mais même faible elle illumine le parcours. Plus on est unis pour garder allumée la flamme, plus la personne est assistée dans sa totalité. Il en découle que l’aspect éthique, humain non doit pas être demandé au seul individu ; mais doit faire l’objet de regroupement et de formation.

La formation technique et professionnelle se déroule normalement, avec des programmes étendus et des possibilités de choix, souvent financée par des organismes en charge. Les critiques recueillies concernent le fait que cette formation s’adresse avec prévalence aux professionnels de santé, au détriment du personnel administratif, au fait que souvent cette formation se heurte à l’insuffisance de ressources humaines disponibles d’où le peu de temps à disposition, au fait que parfois les collaborateurs eux-mêmes ne prennent pas au sérieux cette formation et la perçoivent plus comme un dû que comme un moment de croissance personnelle et professionnelle.

Quant à la formation éthique et humaine, certains la considèrent suffisante, d'autres au contraire estiment qu'il faudrait la développer plus, la partager et l'approfondir. En particulier, bien que conscients des difficultés découlant de la crise des vocations, ils souhaitent une intervention/participation des religieux pour enseigner, surtout aux néo recrutés, l'éthique, l'humanité, les valeurs de l'Ordre et pour transmettre le sens de l'appartenance et de l'accueil qui nous a toujours caractérisés. Il est important que les néo recrutés apprennent à connaître et à assimiler le charisme de Saint Jean de Dieu directement des religieux, dès le début de leur recrutement, afin de comprendre la "spécificité" de l'hôpital religieux.

On souhaite qu'ils poursuivent des activités extra hospitalières : fêtes, célébrations, distributions d'opuscules, repas du dimanche à l'Hôpital avec les familles, chœur de l'hôpital, concerts, mais pour certains collaborateurs disposer aussi d'un vrai bureau dédié, en y associant plus largement l'AFMAL. Un programme pour pouvoir développer et partager, lors de réunions périodiques, les politiques de l'Ordre sur le sujet. Ou à défaut, instituer des moments en commun au moyen de réseaux sociaux / groupes WhatsApp.

Tout cela pour préserver, le plus intact possible, le Chef d'œuvre créé par notre père fondateur.

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

Les collaborateurs interrogés sont parfaitement conscients de la gravité de la situation économique, causée par les coupes continues dans les dépenses de santé et, donc, dans les financements accordés à nos Structures dans une période par ailleurs, d'accroissement exponentiel des coûts causé par la pandémie et par les guerres, ainsi que par la nécessité d'adapter les salaires aux nouvelles prévisions contractuelles.

Des ressources économiques en baisse face à des coûts en augmentation.

Les collaborateurs interrogés estiment toutefois que l'Ordre a pu atteindre de bons niveaux d'efficacité et a réalisé une gestion sage des ressources, malgré les difficultés existantes, lesquelles, sans cela, auraient pu conduire à la cession de nos Œuvres. Il est nécessaire de poursuivre sur cette voie, en responsabilisant tous les collaborateurs pour une gestion avisée des ressources, tout en sachant qu'un alarmisme excessif pourrait créer panique et mécontentement parmi les collaborateurs

et, dans une certaine, favoriser l'exode vers des "ports" plus sûrs. Ils souhaitent que les Institutions prennent conscience des difficultés rencontrées de nos jours par les Hôpitaux Religieux et de l'excellente assistance qu'ils fournissent à la population, en disposant de financements plus raisonnables. Nos Structures sont considérées comme des réalités positives et efficaces, des points de référence des territoires. On est frappé par des affirmations comme : "le public parle bien de **nous** ...s'ils ont autant de monde ça veut dire que **nos** patients s'y sont bien sentis".

Ils suggèrent d'accroître le pouvoir de négociation de l'Ordre en envisageant la possibilité d'agir en association avec d'autres structures. Ils estiment nécessaire et vital le développement de l'activité privée laquelle, bien qu'apparaissant à contre-courant et presque antithétique au charisme des Frères de Saint Jean de Dieu, pourrait devenir une source importante de financement pour la soutenabilité et la poursuite de l'œuvre de Saint Jean de Dieu.

Ils proposent d'améliorer la communication avec l'extérieur, dans le but de faire connaître par tous ce que nos Structures offrent en matière d'excellence sanitaire, mais aussi sur le plan éthique et humain.

Réduire certains types de contrats comme les CoCoCo et les contrats de profession libérale par plus de contrats de subordination afin d'obtenir un plus grand attachement et une fidélisation du personnel, en misant sur un vivier de jeunes.

Certains proposent d'orienter nos Œuvres vers des spécialités réduites, en réduisant le nombre de spécialités médicales et de cadres d'assistance à ce jour disponibles, afin de concentrer les ressources dans des secteurs bien identifiés ; d'autres proposent une simple lutte contre le gaspillage ("gaspiller signifie enlever quelque chose à quelqu'un d'autre.....éteindre un moniteur ou un appareil quand il n'est pas utilisé"). Les critiques ne manquent pas bien entendu : pour assurer la qualité (et réduire en même temps le burnout) il faudrait recruter plus, faire plus de méritocratie et donc réduire la grogne (un salarié mécontent ne travaille pas bien, c'est donc un gaspillage), en outre pour le public améliorer les salles d'attente et d'hospitalisation, moderniser. Il est toujours possible de s'améliorer, mais on ne peut pas ne pas souhaiter une intervention structurelle du Gouvernement, qui garantisse un financement juste et pérenne, afin de toujours garantir la qualité de l'assistance, la sécurité des postes de travail et la continuité des salaires et, par conséquent, le but premier d'entre tous, le bien être du patient.