

## PROWINCJA ZACHODNIA EUROPY

<b>Ilość grup: 6</b>	<p><b>Lista tematów:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bioróżnorodność i kryzys klimatyczny</li> <li>2. Religia, potrzeby duchowe i pragnienie sensu</li> <li>3. Ścieżka kariery zawodowej</li> <li>4. Nowe trendy w dziedzinie zdrowia i dobrostanu</li> </ol>	<p><b>Skład grup (bracia, współpracownicy, pacjenci/podopieczni, itp.):</b>          Uczestnicy mogli wybrać tematy, które uważali za najbardziej interesujące, co zaowocowało dobrze dobranymi grupami, które obejmowały osoby z różnych obszarów naszych dzieł. Uczestnikami byli wszyscy pracownicy i jeden brat. Pacjenci/podopieczni naszych dzieł nie brali udziału. Uczestniczący współpracownicy byli przedstawicielami dzieł św. Jana Bożego z Irlandii i Wielkiej Brytanii, wśród nich osoby zajmujące się finansami, badaniami naukowymi, zdrowiem psychicznym, zarządzaniem i szkołami.</p>
----------------------	---	---

Następnie trzeba było przedstawić krótkie podsumowanie każdego omawianego tematu (nie więcej niż pół strony na dany temat), zgodnie ze wskazaną strukturą. Jeśli kilka grup zajmowało się tym samym tematem, informacje powinny być zostać pogrupowane.

Temat wybrany przez grupę

**Dlaczego wybraliście ten temat?**

**Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?**

**Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?**

**Co było dla Was potwierdzeniem?**

**Jakie koncepcje/uprzedzenia musieliście porzucić?**

**Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?**

**A dla całego Zakonu?**

### **Duchowość**

**Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?**

Początkowo wahaliśmy się czy analizować temat duchowości, bojąc się, że uczestnicy mogą poczuć się niekomfortowo, ale byliśmy mile zaskoczeni, gdy okazało się, że duchowość była popularnym tematem, a dyskusja była żywa i wciągająca, a osoby uczestniczące wyraziły większą potrzebę duchowego wsparcia.

### **Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?**

Interesującym elementem dyskusji były różne interpretacje znaczenia duchowości. Niektórzy uczestnicy uważali, że duchowość jest ściśle związana z przekonaniami religijnymi, podczas gdy inni postrzegali duchowość jako osobiste przekonania lub wartości jednostek. Był to nowy punkt widzenia dla wielu osób, które uważały, że duchowość i religia są ze sobą silnie powiązane; wielu uważało, że wraz z upadkiem konwencyjnej religii zmniejszy się również potrzeba duchowości, ale tak się nie stało. Inną ważną informacją zwrotną było to, że pomimo chęci zaspokojenia potrzeb duchowych, uczestnicy wyrazili zastrzeżenia co do etyczno-prawnego działania opieki duchowej, tj. poszanowanie autonomii pacjenta i praw człowieka pacjentów/podopiecznych naszych dzieł; położono nacisk na potrzebę zapewnienia, aby opieka duchowa była integracyjna i niedyskryminująca.

### **Co było dla Was potwierdzeniem?**

Rozmowy uwypukliły potrzebę formalnej polityki określającej, w jaki sposób radzić sobie z potrzebami duchowymi w naszej wspólnocie, przy jednoczesnym zachowaniu podejścia opartego na prawach człowieka. Ponadto istnieje potrzeba stworzenia praktycznego przewodnika lub ram określających, jak skutecznie zintegrować opiekę duchową z opieką świadczoną przez nasz Instytut.

### **Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?**

W informacji zwrotnej pojawiło się kilka pytań: w jaki sposób możemy skutecznie zintegrować opiekę duchową z naszymi codziennymi działaniami i zapewnić, że jest ona centralnym elementem naszej opieki? I jak możemy zapewnić, że preferencje pacjentów dotyczące opieki duchowej są szanowane, a ich autonomia jest chroniona?

### **A dla całego Zakonu?**

Pojawiło się także kilka ważnych pytań dla naszego Zakonu, takich jak: W jaki sposób Zakon może zrównoważyć swoją katolicką tożsamość z różnorodnymi duchowymi potrzebami wielokulturowej populacji? I w jaki sposób możemy szkolić personel, aby odpowiadał na duchowe potrzeby odbiorców naszej opieki?

### **Klimat**

#### **Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?**

Zaskakującym elementem informacji był związek między zmianami klimatycznymi a migracją. Ponieważ coraz więcej krajów doświadcza niestabilności spowodowanej niedoborem zasobów i klęskami żywiołowymi, wzrost migracji może doprowadzić do gwałtownego wzrostu popytu na usługi i narazić nasze dzieła na problemy, z którymi wcześniej nie mieliśmy do czynienia, takie jak handel ludźmi.

### **Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?**

Uczestnicy zauważyli, że rosnąca liczba przepisów związanych z tematem zrównoważonego rozwoju sprawia, że nie wiedzą, jak angażować się w inicjatywy bez naruszania przepisów lokalnych i unijnych. Uczestnicy nie są pewni, jak postępować z polityką zarządzania środowiskowego i społecznego, zauważając brak polityki organizacyjnej lub grupowej. W trakcie

dyskusji opinie na temat najpilniejszego obszaru zmian klimatycznych dla naszego Instytutu były rozbieżne: niektórzy uważali, że powinniśmy skupić się na modernizacji budynków, inni uważali, że musimy edukować odbiorców naszych usług, aby uniknąć niepokoju i katastrofizmu, a jeszcze inni zgodni byli, że musimy współpracować z naszą wspólnotą, aby umożliwić jednostkom zaangażowanie się w inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju. Kolejnym ważnym wnioskiem był nacisk uczestników na wykorzystanie wartości naszego Instytutu do zdefiniowania sposobu, w jaki traktujemy środowisko, przy czym jeden z uczestników stwierdził: "Nasze wartości powinny określać sposób, w jaki traktujemy środowisko".

### **Co było dla Was potwierdzeniem?**

Zgodnie z oczekiwaniami, rozmowy potwierdziły fakt, że główną przeszkodą w podejmowaniu wyzwań środowiskowych są ograniczenia finansowe. Uczestnicy zauważyli, że wiele osób obawia się, że przekazanie funduszy na inicjatywy związane ze zrównoważonym rozwojem może odbyć się kosztem innych obszarów naszych dzieł.

### **Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?**

Pojawiło się kilka pytań: jakie są najpilniejsze obszary łagodzenia i dostosowania do zmian klimatycznych dla naszych dzieł? W jaki sposób Prowincja powinna alokować zasoby, aby wspierać swoje inicjatywy związane ze zmianami klimatycznymi?

### **A dla całego Zakonu?**

W odniesieniu do Zakonu jako całości powinniśmy rozważyć następujące pytania: Jaką ogólną strategię powinien przyjąć Zakon, aby zająć się zmianami klimatycznymi we wszystkich swoich strukturach i działaniach? I jakie wskaźniki mógłby wykorzystać Zakon do monitorowania skuteczności swoich inicjatyw w zakresie zmian klimatycznych i oceny postępów w czasie?

## **Ścieżka kariery**

### **Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?**

Co zaskakujące, uczestnicy zauważyli, że same zachęty finansowe raczej nie przyciągną ludzi do naszego Instytutu. Wielu zasugerowało, że wyróżnia nas nasze podejście oparte na wartościach i duchowy etos.

### **Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?**

Odkryliśmy, że retencja pracowników i rekrutacja pozostają głównym problemem związanym z zatrudnianiem personelu w naszym Zakonie (SJOG). Uczestnicy wymienili negatywne skojarzenia, które obecnie idą w parze z karierą w służbie zdrowia, koszty mieszkaniowe, a także to, że młodsze pokolenie nie rozważa już "kariery na całe życie" jako istotne czynniki przyczyniające się do problemów kadrowych. Imigracja była również wymieniana jako złożony problem kadrowy, szczególnie dla SJOG UK po Brexicie z powodu zakończenia swobodnego przepływu osób. Ponadto uznano, że reputacja placówek medycznych jest istotnym czynnikiem wpływającym na problemy kadrowe. Musimy zwiększyć widoczność i podkreślić nasze podejście oparte na wartościach, aby poprawić rekrutację i zatrzymanie pracowników.

### **Co było dla Was potwierdzeniem?**

Potwierdzeniem było to, że musimy wspierać silne poczucie wspólnoty i przynależności wśród pracowników, aby zachęcić ich do pozostania i aby przyciągnąć nowych. Musimy również inwestować w podnoszenie kwalifikacji/szkolenie naszych pracowników, aby uniknąć praktyki rekrutowania pracowników służby zdrowia z krajów znajdujących się w mniej uprzywilejowanej sytuacji, co może potencjalnie zaostrzyć kryzys zdrowotny w tych regionach.

### **Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?**

Kluczowe pytania były następujące: W jaki sposób Prowincja może wzmocnić swoje więzi z lokalną społecznością, aby zwiększyć świadomość możliwości zatrudnienia i wspierać poczucie przynależności wśród potencjalnych pracowników? Czy istnieją środki, które można podjąć lokalnie, aby zaradzić wysokim kosztom mieszkaniowym, które mogą zniechęcić potencjalnych pracowników do rozważenia możliwości zatrudnienia w okolicy? W jaki sposób Prowincja może zwalczać negatywne postrzeganie kariery w służbie zdrowia na poziomie lokalnym i jakie inicjatywy można podjąć w celu promowania pracy w służbie zdrowia jako atrakcyjnego wyboru kariery?

### **A dla całego Zakonu?**

Ważne jest, aby Zakon rozważył: Jakie polityki należy wdrożyć na poziomie organizacyjnym, aby zapewnić etyczne praktyki rekrutacji pracowników na całym świecie, szczególnie w odniesieniu do rekrutacji z krajów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji? I jakie inicjatywy można opracować w całym Zakonie, aby poprawić wskaźniki zatrzymywania pracowników i stworzyć sprzyjające środowisko pracy, które zachęca do długoterminowego zaangażowania w karierę?

## **Zdrowie i dobre samopoczucie**

### **Co Was zaskoczyło w procesie analizy tego tematu i jakie były tego owoce?**

To, co było zaskakujące w wynikach, to przytłaczający nacisk na fakt, że jako kluczową potrzebę traktujemy zaangażowanie na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji w naszej społeczności. Podczas gdy zaspokajanie praktycznych potrzeb, tj. wsparcie finansowe i kwestie mieszkaniowe, były oczekiwane, to uznanie, że kwestia społeczna jest dla nas kluczowa, było nieoczekiwane. Podkreśliło to, że jesteśmy świadomi głębi emocjonalnych i społecznych wyzwań, z jakimi borykają się zmarginalizowane grupy i podkreśliło znaczenie wspierania kultury integracji i współczucia.

### **Co odkryliście? Jakie były kluczowe spostrzeżenia, które były efektem zmierzenia się z tym tematem?**

Uczestnicy uznali migrantów, bezdomnych i osoby starsze jako najbardziej wykluczonych członków naszego społeczeństwa. Wczesny dostęp do odpowiedniego wsparcia, w szczególności w zakresie zdrowia psychicznego, opieki zastępczej, mieszkalnictwa i integracji był wymieniany jako ich główne potrzeby socjalne. Ich głównymi źródłami wsparcia są organizacje wolontariackie/charytatywne, takie jak SJOG, rodzina/przyjaciele i pomoc publiczna.

### **Co było dla Was potwierdzeniem?**

Proces sensingu potwierdził fundamentalną potrzebę doświadczania przez ludzi poczucia akceptacji i przynależności. Uczestnicy zauważyli ważną różnicę między integracją a "tokenizmem", tj. potrzebę zapewnienia istotnych opcji integracji. Rozmowy potwierdziły również, że wielu pacjentów/podopiecznych polega na nieformalnym wsparciu, tj. członkowie rodziny, podkreślając ogromne braki dla wielu chorych/potrzebujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, którzy nie mogą korzystać ze wsparcia rodziny i dlatego muszą polegać głównie na organizacjach charytatywnych. Potwierdzono również potrzebę zapewniania tymczasowej opieki zastępczej w celu zmniejszenia wypalenia formalnych/niefORMALNYCH opiekunów.

### **Jakie kluczowe pytania pozwoliły Wam inaczej spojrzeć na przyszłość Waszej Prowincji?**

Jak możemy usprawnić natychmiastowy dostęp do wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego dla słabszych grup społecznych? I jakie lokalne partnerstwa możemy rozwijać, aby zaspokoić potrzeby mieszkaniowe? To przykłady niektórych z postawionych pytań.

### **A dla całego Zakonu?**

Pojawiły się pytania takie jak: Jak możemy promować zmiany w polityce i finansowanie na większą skalę? W jaki sposób możemy szkolić pracowników, aby rozpoznawali wyjątkowe wyzwania, przed którymi stoją zmarginalizowane grupy?

Włączenie dyrektorów szkół bonifraterskich zapewniło cenny wgląd w pilne potrzeby wszystkich członków naszej społeczności. Jako kluczowe potrzeby swoich szkół dyrektorzy wymienili: dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedobory nauczycieli i zwiększenie finansowania zajęć pozalekcyjnych.