

WESTEUROPÄISCHE PROVINZ MJP

(Ministerial Juridic Person = eigene kirchliche Rechtsstruktur, die neben der Provinz besteht)

<p>Wie viele Gruppen: 6</p>	<p>Liste der Themen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biodiversität und Klimakrise 2. Religion, spirituelle Bedürfnisse und Sinnsuche 3. Berufsbildung 4. Aufkommende Trends im Gesundheitsbereich 	<p>Zusammensetzung der Gruppen (Brüder, Mitarbeiter, Betreute usw.): Die Teilnehmer konnten sich die Themen aussuchen, die sie am meisten interessierten, so dass die Gruppen sehr vielseitig waren und aus Personen aus verschiedenen Bereichen unserer Dienste bestanden. Die Teilnehmer waren alle Mitarbeiter und 1 Bruder, Betreute nahmen nicht teil. Bei den Mitarbeitern handelte es sich um Vertreter von St John of God-Diensten in Irland und im Vereinigten Königreich, darunter Mitarbeiter aus den Bereichen Finanzen, Forschung, psychische Gesundheit, Management und Schulen.</p>
------------------------------------	--	---

Für jedes behandelte Thema wurde eine kurze Zusammenfassung erstellt (nicht mehr als ½ Seite pro Thema), die der nachstehenden Gliederung folgt. Wenn mehrere Gruppen das gleiche Thema behandelten, wurden die Informationen zusammengefasst.

Für die Gruppe gewähltes Thema

Warum haben Sie dieses Thema gewählt?

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt?

Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema?

Was hat sich für Sie bestätigt?

Welche Annahmen/Vorurteile mussten Sie loslassen?

**Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft entdecken können?
Und für den gesamten Orden?**

Spiritualität

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt?

Wir zögerten zunächst, das Thema Spiritualität anzusprechen, da wir davon ausgingen, dass sich die Teilnehmer dabei unwohl fühlen würden. Wir waren jedoch angenehm überrascht, dass Spiritualität ein sehr willkommenes Thema war, und die Diskussion lebhaft und engagiert war.

Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema?

Die unterschiedliche Auslegung der Bedeutung von Spiritualität war ein interessantes Element der Diskussion. Einige Teilnehmer waren der Meinung, dass Spiritualität eng mit religiösen Überzeugungen verbunden ist, während andere Spiritualität als persönliche Überzeugungen oder Werte des Einzelnen betrachteten. Dies war eine neue Erkenntnis für viele, die Spiritualität und Religion als eng miteinander verknüpft ansahen. Viele gingen davon aus, dass mit dem Rückgang der konventionellen Religion auch das Bedürfnis nach Spiritualität abnehmen würde, was jedoch nicht der Fall ist. Ein weiteres wichtiges Feedback war, dass es zwar den Wunsch gibt, dass spirituelle Bedürfnisse befriedigt werden, die Teilnehmer jedoch Vorbehalte hinsichtlich der ethischen/rechtlichen Implikationen der spirituellen Begleitung äußerten, wie z. B. die Wahrung der Patientenautonomie und die Achtung der Menschenrechte der Betreuten.

Was hat sich für Sie bestätigt?

Die Diskussionen unterstrichen die Notwendigkeit einer offiziellen Politik, die darlegt, wie man sensibel auf spirituelle Bedürfnisse innerhalb unserer Gemeinschaft eingeht und gleichzeitig einen Menschenrechtsansatz verfolgt. Darüber hinaus besteht Bedarf an einem praktischen Leitfaden oder Rahmen, der beschreibt, wie spirituelle Betreuung wirksam in die von unserer Organisation angebotenen Dienste integriert werden kann.

Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft entdecken können?

Das Feedback hat mehrere Fragen aufgeworfen: Wie können wir die spirituelle Betreuung effektiv in unsere tägliche Praxis integrieren und sicherstellen, dass sie ein Kernelement unserer Dienstleistungen ist? Und wie können wir sicherstellen, dass die Präferenzen der Patienten in Bezug auf die spirituelle Betreuung respektiert werden und ihre Autonomie gewahrt bleibt?

Und für den gesamten Orden?

Die Diskussionen warfen mehrere wichtige Fragen für unseren Orden auf, wie zum Beispiel: Wie kann der Orden seine katholische Identität mit den vielfältigen spirituellen Bedürfnissen

einer multikulturellen Bevölkerung in Einklang bringen? Und wie können wir unser Personal weiterbilden, damit es auf die spirituellen Bedürfnisse der Menschen, die wir betreuen, eingehen kann?

Klima

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt?

Ein überraschendes Element des Feedbacks war die Verbindung zwischen Klimawandel und Migration/Vertreibung. Da immer mehr Länder von Instabilität aufgrund von Ressourcenknappheit und Naturkatastrophen betroffen sind, könnte diese verstärkte Migration zu einem sprunghaften Anstieg der Nachfrage nach Leistungsangeboten führen und unsere Dienste mit Problemen konfrontieren, mit denen sie sich bisher nicht befasst haben, wie z. B. dem Menschenhandel.

Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema?

Die Teilnehmer stellten fest, dass die wachsende Zahl von Vorschriften im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsinitiativen sie verunsichert hat, wie sie sich an Initiativen beteiligen können, ohne gegen lokale und EU-Vorschriften zu verstoßen. Die Teilnehmer waren sich nicht sicher, wie sie in Bezug auf die Umwelt- und Sozialpolitik vorgehen sollten, da es keine Unternehmens- oder Konzernpolitik gab. Während der gesamten Diskussion gingen die Meinungen darüber auseinander, welcher Bereich des Klimawandels für unsere Organisation am dringlichsten ist. Einige waren der Meinung, dass wir uns auf die Nachrüstung unserer Gebäude konzentrieren sollten, andere meinten, dass wir die Betreuten/Heimbewohner aufklären müssen, um Ängste oder Katastrophen zu vermeiden, und wieder andere waren der Meinung, dass wir mit unserer lokalen Gemeinschaft zusammenarbeiten müssen, um Einzelpersonen zu befähigen, sich an Nachhaltigkeitsinitiativen zu beteiligen. Eine weitere wichtige Erkenntnis war die Betonung der Teilnehmer, dass die Werte unserer Organisation den Umgang mit unserer Umwelt bestimmen sollten.

Was hat sich für Sie bestätigt?

Wie erwartet, bestätigte sich in der Diskussion die Auffassung, dass das größte Hindernis für die Bewältigung von Umweltproblemen nach wie vor finanzielle Zwänge sind. Die Teilnehmer merkten an, dass viele befürchten, dass Mittel, die für Nachhaltigkeitsinitiativen bereitgestellt werden, anderen Bereichen entzogen werden.

Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft entdecken können?

Es wurden mehrere Fragen aufgeworfen: Welches sind die dringendsten Bereiche des

Klimaschutzes und der Anpassung an den Klimawandel für die Organisation? Und wie sollte die Organisation ihre Ressourcen zur Unterstützung ihrer Initiativen zum Klimawandel einsetzen?

Und für den gesamten Orden?

Für den gesamten Orden sollten wir überlegen: Welche übergreifende Strategie sollte die Organisation verfolgen, um den Klimawandel in allen ihren Einrichtungen und Betrieben anzugehen? Und welche Messgrößen (Indikatoren) könnte die Organisation verwenden, um die Wirksamkeit ihrer Initiativen zum Klimawandel zu verfolgen und den Fortschritt im Laufe der Zeit zu bewerten?

Berufsbildung/Mitarbeitergewinnung

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt?

Überraschenderweise stellten die Teilnehmer fest, dass sie es unwahrscheinlich finden, dass finanzielle Anreize allein Menschen zu unserer Organisation locken würden. Viele meinten, dass es unser wertorientierter Ansatz und unser spirituelles Ethos sind, die uns auszeichnen.

Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema?

Wir haben festgestellt, dass Mitarbeiterbindung und -gewinnung nach wie vor das größte Problem beim Personalmanagement darstellt. Die Befragten nannten die negative Besetzung des Heil- und Sozialberufs, die Wohnungskosten und die Tatsache, dass die jüngere Generation nicht mehr an eine "lebenslangen Arbeitsplatz" denkt, als wichtige Faktoren, die zu Personalproblemen beitragen. Die Einwanderung wurde ebenfalls als ein komplexes Thema für die Personalbesetzung genannt, insbesondere für den Orden in UK nach dem Brexit aufgrund des Endes der freien Mobilität. Darüber hinaus wurde eingeräumt, dass das Image von Gesundheitsorganisationen ein wichtiger Faktor bei der Personalgewinnung ist. Wir müssen unsere öffentliche Sichtbarkeit erhöhen und unseren wertorientierten Ansatz hervorheben, um die Personalgewinnung und -bindung zu verbessern.

Was hat sich für Sie bestätigt?

Es hat sich bestätigt, dass ein starkes Zugehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeitern gefördert werden muss, um die Mitarbeiterbindung zu fördern und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Wir müssen auch in die Fort- und Weiterbildung unseres Personals investieren, um zu vermeiden, dass wir Gesundheitspersonal aus benachteiligten Ländern anwerben, was die Krise im Gesundheitswesen in diesen Regionen noch verschärfen könnte.

Welche Schlüsselfragen haben Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft entdeckt?

Zu den Schlüsselfragen, die aufgeworfen wurden, gehören: Wie kann die Organisation ihre Beziehungen zur lokalen Gemeinschaft stärken, um das Bewusstsein für Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen und ein Zugehörigkeitsgefühl bei potenziellen Mitarbeitern zu fördern? Gibt es Maßnahmen, die auf lokaler Ebene ergriffen werden können, um die hohen Wohnungskosten zu senken, die potenzielle Mitarbeiter davon abhalten, eine Stelle in der Region in Betracht zu ziehen? Und wie kann die Organisation die negative Wahrnehmung von Gesundheitsberufen vor Ort bekämpfen und welche Initiativen können eingeführt werden, um eine Arbeit im Gesundheitswesen als attraktive Berufswahl zu fördern?

Und für den gesamten Orden?

Für den Orden ist es wichtig zu überlegen: Welche Maßnahmen sollten auf organisatorischer Ebene ergriffen werden, um weltweit ethische Praktiken bei der Personaleinstellung zu gewährleisten, insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitern aus benachteiligten Ländern? Und welche organisationsweiten Initiativen können entwickelt werden, um die Personalbindung zu verbessern und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine langfristige berufliche Bindung fördert?

Gesundheit und Wohlbefinden

Was hat Sie an dieser Erfahrung überrascht und was hat sie bewirkt?

Überraschend an den Ergebnissen war die überwältigende Betonung der Tatsache, dass wir das Engagement für schutzbedürftige Menschen als zentrales Bedürfnis unserer Gesellschaft ansehen. Während praktische Bedürfnisse wie finanzielle Unterstützung und Wohnung erwartet wurden, gab es die unerwartete, berührende Erkenntnis, dass für uns die soziale Frage entscheidend ist. Dies machte deutlich, wie groß die emotionalen und sozialen Herausforderungen sind, mit denen Randgruppen konfrontiert sind, und unterstrich, wie wichtig es ist, eine Kultur der Inklusion und des Mitgefühls zu fördern.

Was haben Sie entdeckt? Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Thema?

Die Teilnehmer nannten Migranten, Obdachlose und ältere Menschen/pflegende Angehörige als die am meisten ausgegrenzten Mitglieder unserer Gesellschaft. Der rechtzeitige Zugang zu angemessener Unterstützung, insbesondere zu psychosozialer Unterstützung, sowie Entlastungsdienste, Wohnraum und Inklusion wurden als wichtigste Bedürfnisse in Bezug auf das Wohlbefinden genannt. Die wichtigsten Unterstützungsquellen sind ehrenamtliche und karitative Organisationen wie der Orden, Familie/Freunde und staatliche Unterstützung.

Was hat sich für Sie bestätigt?

Das Feedback bestätigte das grundlegende Bedürfnis der Menschen, ein Gefühl der Akzeptanz und Zugehörigkeit zu haben. Die Teilnehmer wiesen auf den wichtigen Unterschied zwischen wahrer Integration und Tokenismus (Praxis, bei der nur symbolische Anstrengungen unternommen werden, um Mitglieder einer gesellschaftlich marginalisierten Gruppe in soziopolitischer Hinsicht gleichzustellen) hin, der darin besteht, dass sinnvolle Inklusionsmöglichkeiten geboten werden müssen. Die Diskussionen bestätigten auch, dass viele Betreute auf instrumentelle Unterstützung, z. B. durch Familienmitglieder, angewiesen sind. Hier gibt es aber eine große Kluft in dem Sinn, dass viele benachteiligte Menschen keine familiäre Unterstützung erhalten und daher auf karitative Organisationen angewiesen sind. Es bestätigte sich auch die Notwendigkeit von Entlastungsdiensten, um den Burn Out bei sowohl formellen als auch informellen Pflegekräften zu verringern.

Welche Schlüsselfragen konnten Sie dadurch für Ihre Provinz in der Zukunft entdecken?

Wie können wir den rechtzeitigen Zugang zu psychosozialer Unterstützung für schutzbedürftige und gefährdete Bevölkerungsgruppen verbessern? Und welche lokalen Partnerschaften können wir aufbauen, um der Wohnungsnot zu begegnen, sind einige der aufgeworfenen Fragen.

Und für den Gesamtorden?

Es wurden Fragen gestellt wie: Wie können wir uns für politische Veränderungen und eine bessere Finanzierung auf breiterer Ebene einsetzen? Wie können wir die Mitarbeiter darin schulen, die besonderen Herausforderungen zu erkennen, mit denen Randgruppen konfrontiert sind?

Die Einbeziehung unserer Schulleitungen vermittelte einen wertvollen Einblick in dringende neue gesellschaftliche Bedürfnisse. Die Schulleitungen nannten Kinder mit besonderen zusätzlichen Bedürfnissen, den Lehrermangel und mehr Mittel für außerschulische Aktivitäten als fundamentale Bedürfnisse ihrer Schulen.