

PROVINCIA DE EUROPA OCCIDENTAL - MJP (Persona Jurídica para las Obras)

<p>Cuántos grupos: 6</p>	<p>Lista de temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biodiversidad y crisis climática 2. Religión, necesidades espirituales y sed de sentido 3. Programas formativos 4. Tendencias emergentes en el sector de la salud y del bienestar 	<p>Composición de los grupos (religiosos, colaboradores, clientes/usuarios, etc.): Los participantes han podido elegir los temas que juzgaban más interesantes, formando grupos muy variados que comprendían personas procedentes de diferentes sectores de nuestros servicios. Todos los participantes eran colaboradores y un religioso, los usuarios de los servicios no han participado. Los colaboradores representaban los servicios de San Juan de Dios en Irlanda y en el Reino Unido; entre ellos había personas que trabajaban en los sectores de la finanza, la investigación, la salud mental, la gestión y las escuelas.</p>
---------------------------------	---	---

Posteriormente se ofrecerá un breve resumen de cada tema tratado (no más de media página por cada tema), según la estructura indicada. Si varios grupos han tratado el mismo tema, la información estará agrupada.

Tema elegido por el grupo

¿Por qué habéis elegido este tema?

¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al hacer frente a este tema y qué ha originado?

¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido del tema?

¿En qué os habéis sentido ratificados?

¿Qué conceptos/prejuicios habéis tenido que abandonar?

¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro?

¿Y para toda la Orden?

Espiritualidad

¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al hacer frente a este tema y qué ha originado?

Al principio estábamos indecisos si debatir el tema de la espiritualidad, preveíamos que los participantes se sentirían incómodos, pero nos hemos quedado gratamente sorprendidos al constatar que la espiritualidad ha sido un tema muy apreciado, que el debate ha sido dinámico y apasionante, y que los participantes han expresado una mayor necesidad de apoyo espiritual.

¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido del tema?

Las diferentes interpretaciones del significado de espiritualidad han sido un elemento interesante del debate. Algunos participantes consideraban que la espiritualidad y las creencias religiosas estaban estrechamente unidas, otros sin embargo han visto la espiritualidad como convicciones o valores personales de los individuos. Esto ha sido un nuevo punto de vista para muchos que creían que la espiritualidad y la religión estaban fuertemente unidas; muchos pesaban que con el declive de la religión convencional habría disminuido también la necesidad de espiritualidad, pero no es así. Otra importante información ha sido que, pese al deseo de satisfacer las necesidades espirituales, los participantes han expresado sus reservas sobre las implicaciones ético-legales de la asistencia espiritual, como el respeto de la autonomía del paciente y de los derechos humanos de los usuarios de los servicios; se ha hecho hincapié en la necesidad de garantizar que la asistencia espiritual sea inclusiva y no discriminadora.

¿En qué os habéis sentido ratificados?

Los debates han destacado la necesidad de una política formal que ilustre cómo abordar con sensibilidad las necesidades espirituales en el seno de nuestra comunidad, aún manteniendo un enfoque basado en los derechos humanos. Además, es necesario disponer de una guía práctica o de un marco de referencia que explique cómo integrar eficazmente la asistencia espiritual (*spiritual care*) en los servicios prestados por nuestra organización.

¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro?

Las opiniones han originado varias preguntas: ¿Cómo podemos integrar eficazmente la asistencia espiritual en nuestras actividades cotidianas y garantizar que sea un elemento central de nuestros servicios? Y ¿cómo podemos garantizar que se respeten las preferencias de los pacientes en materia de asistencia espiritual y que se salvaguarde su autonomía?

¿Y para toda la Orden?

Los debates han planteado diferentes e importantes cuestiones para nuestra Orden, como por ejemplo: ¿Cómo puede la Orden establecer un equilibrio entre su identidad católica y las diferentes exigencias espirituales de una población multicultural? Y ¿cómo podemos formar al personal para responder a las exigencias espirituales de los usuarios de nuestros servicios?

Clima

¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al hacer frente a este tema y qué ha originado?

Un elemento sorprendente de las respuestas ha sido el vínculo entre cambio climático y migración/movimientos migratorios. Ya que cada vez más países experimentan la inestabilidad provocada por la escasez de recursos y los desastres naturales, el aumento de la migración podría llevar a una escalada de la demanda de servicios y exponer nuestros servicios ante problemas a los que, con anterioridad, nunca nos habíamos enfrentado, como la trata de seres humanos.

¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido del tema?

Los participantes han notado que el creciente número de normas relativas al tema de la sostenibilidad ha creado incertidumbre sobre cómo comprometerse en las iniciativas sin vulnerar las normas locales y de la UE. Los participantes estaban indecisos sobre cómo actuar por lo que respecta a la política de gobernanza medioambiental y social, y repararon en la falta de una política organizativa o de grupo. Durante el debate, las opiniones disientían sobre cuál era el aspecto más urgente del cambio climático para nuestra organización: algunos pensaban que debíamos concentrarnos en la reconversión de los edificios, otros que era necesario educar a los usuarios de los servicios para evitar el ansia y el catastrofismo, y otros estaban de acuerdo sobre la necesidad de colaborar con nuestra comunidad para dar a cada persona la posibilidad de implicarse en iniciativas de sostenibilidad. Otra importante inspiración ha sido el énfasis que los participantes han puesto en la utilización de los valores de nuestra organización para definir el modo en que tratamos el medio ambiente; uno de los participantes ha afirmado que "Nuestros valores deberían sancionar el modo en que tratamos el medio ambiente".

¿En qué os habéis sentido ratificados?

Como habíamos previsto, el debate ha reafirmado que el principal obstáculo para hacer frente a los desafíos medioambientales lo representan las dificultades económicas. Los participantes han observado el miedo de muchos a que los fondos destinados a las iniciativas de sostenibilidad lleguen desviados de otras áreas de nuestros servicios.

¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro?

Se han planteado varias preguntas: Para la organización ¿qué áreas son las más urgentes para mitigar y adaptarnos a los cambios climáticos? Y ¿cómo debería la organización asignar los recursos para apoyar las propias iniciativas respecto al cambio climático?

¿Y para toda la Orden?

Para la Orden en su conjunto, deberíamos tener en cuenta las siguientes cuestiones: ¿Qué estrategia general debería adoptar la organización para hacer frente al cambio climático en todas sus estructuras y actividades? Y ¿qué parámetros podría utilizar la organización para monitorizar la eficacia de sus iniciativas con vistas al cambio climático y para evaluar en el tiempo los progresos obtenidos?

Programas profesionales

¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al hacer frente a este tema y qué ha originado?

Sorprendentemente, los participantes han observado que es difícil que los incentivos económicos por sí solos puedan atraer a las personas hacia nuestra organización. Muchos han sugerido que lo que nos diferencia es nuestro enfoque basado en los valores y nuestra ética espiritual.

¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido del tema?

Hemos descubierto que la fidelización y la captación de colaboradores siguen siendo el problema principal respecto al personal de nuestra organización (*St. John of God*). A este respecto, los participantes han mencionado la asociación negativa que hoy va paralela a una carrera en la sanidad, a los costes de alojamiento y a las jóvenes generaciones que ya no piensan en “una carrera para toda la vida” como factores significativos que contribuyen a generar problemas de personal. También han indicado la inmigración como una cuestión compleja para el personal, en concreto para la SJOG del Reino Unido dopo el Brexit, debido al final de la libre circulación de personas. Además, han reconocido que la reputación de las organizaciones sanitarias es un factor relevante para los problemas de personal. Tenemos que aumentar la visibilidad y subrayar nuestro enfoque dirigido hacia los valores para mejorar la captación y fidelización del personal.

¿En qué os habéis sentido ratificados?

Se ha confirmado la necesidad de fomentar entre los miembros del personal un fuerte sentido de pertenencia y de comunidad para estimular la fidelización del personal y atraer a nuevos colaboradores. También tenemos que invertir en la actualización/formación de nuestro personal para evitar la contratación de operadores sanitarios procedentes de países desfavorecidos, agravando potencialmente la crisis sanitaria en aquellas regiones.

¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro?

Las preguntas clave planteadas han sido las siguientes: ¿Cómo puede la organización reforzar sus vínculos con la comunidad local para ser más conscientes de las oportunidades de trabajo y promover el sentido de pertenencia entre las posibles candidatos para ser contratados? ¿Existen medidas que se puedan adoptar a nivel local para hacer frente a esos elevados costes de alojamiento que disuaden a los posibles colaboradores de tener en cuenta las oportunidades de trabajo en la zona? ¿Cómo puede la organización combatir contra la visión negativa de las carreras sanitarias a nivel local y qué iniciativas pueden emprenderse para promover la sanidad como una atractiva elección de carrera?

¿Y para toda la Orden?

La Orden juzga importante considerar: ¿Qué políticas habría que implementar desde el punto de vista organizativo para garantizar prácticas éticas de contratación de personal a nivel global, en concreto por lo que respecta a la contratación en países desfavorecidos? Y ¿qué iniciativas a nivel organizativo pueden ponerse en marcha para mejorar el índice de fidelización del personal y crear un ambiente laboral favorable que aliente los compromisos de carrera a largo plazo?

Salud y bienestar

¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al hacer frente a este tema y qué ha originado?

Lo que ha sorprendido de los resultados ha sido el tremendo énfasis que se ha puesto en el hecho de que recibimos como una necesidad crucial el compromiso con las personas vulnerables de nuestra comunidad. Nos esperábamos necesidades prácticas como el apoyo económico y la cuestión de los alojamiento pero no sospechábamos el conmovedor reconocimiento, para nosotros crucial, de la cuestión social. Ello ha evidenciado que somos conscientes de los profundos desafíos emotivos y sociales a los que se enfrentan los grupos marginados y ha subrayado la importancia que tiene promover una cultura de inclusión y compasión.

¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido del tema?

Los participantes han reconocido en los migrantes, en las personas sin hogar y en los ancianos, a los miembros más excluidos de nuestra comunidad. El acceso tempestivo a una ayuda adecuada, en especial para la salud mental, a un servicio de alivio, al alojamiento y a la inclusión, han sido indicados como sus principales necesidades de bienestar. Sus principales fuentes de apoyo son las organizaciones de voluntariado/caridad como SJOG, la familia/amigos y las ayudas del gobierno.

¿En qué os habéis sentido ratificados?

Las respuestas han confirmado que las personas tienen la fundamental necesidad de un sentido de aceptación y de pertenencia. Los participantes han observado una importante diferencia entre integración y tokenismo, es decir, la necesidad de ofrecer significativas opciones de inclusión. Los debates también han confirmado que muchos usuarios confían en un apoyo informal, como los miembros de la familia, evidenciando así una gran laguna para muchos usuarios desfavorecidos que no pueden beneficiarse del apoyo familiar y por tanto tienen que acudir y confiar en entes caritativos. También se ha confirmado la necesidad de servicios de alivio para reducir el agotamiento de los cuidadores formales/informales.

¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro?

Algunos ejemplos de preguntas planteadas son: ¿Cómo podemos mejorar el acceso tempestivo de las poblaciones vulnerables a la ayuda para la salud mental? Y ¿qué colaboraciones podemos activar para hacer frente a las necesidades de vivienda?

¿Y para toda la Orden?

Se han formulado preguntas como: ¿Cómo podemos promover cambios políticos y el aumento de las financiaciones a mayor escala? ¿Cómo podemos formar al personal de forma que reconozca los retos únicos a los que los grupos marginados se enfrentan?

La inclusión de los directores de las escuelas SJOG ha ofrecido una valiosa visión de las necesidades urgentes de todos los miembros de nuestra comunidad. Los directores ha identificado niños con necesidades añadidas, la carencia de profesores y el aumento de los fondos para las actividades extraescolares como exigencias cruciales para sus escuelas.