

Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: Spuštění kaplanské služby v nemocnici v Chebu

Jméno studenta: Mgr. Vít Kout

Zaměření studia: Řízení

Vypracovala: Mgr. Ingrid Štegmannová, Ph.D.

Datum: 12. září 2013

Téma a cíl práce:

Téma práce vychází z holistického pojetí přístupu k léčbě, kde jsou spirituální potřeby člověka jeho integrální součástí. V tomto ohledu je snaha o zavedení kaplanské služby v nemocnici v Chebu možností, jak nemocným zprostředkovat možnost duchovního povzbuzení či útěchy a personálu otevřít cestu vnímání perspektivy potřeby péče jak o tělo, tak i duši pacientů.

V předkládané práci není cíl práce explicitně pojmenován. Lze jej částečně vyvodit z abstraktu (popis procesu zavedení služby nemocničního kaplana v nemocnici v Chebu, včetně popsání překážek a problémů, které souvisely se změnou organizační kultury zdravotnického zařízení) a z úvodu práce (jednotlivé kroky zavedení kaplanské služby, vývoj reflexe nové služby ze strany pacientů a zdravotních sester a nastalé změny organizační kultury). Ne všechny zde uvedené oblasti se však autorovi práce podařilo naplnit. To souvisí mimo jiné i s chybějícím referenčním rámcem pro posouzení změny organizační kultury, který by byl vymezen jednak prostřednictvím dostupné literatury a jednak provedenou (alespoň dílčí) počáteční diagnostikou organizace. Podařilo se však zachytit reflexi nové služby ze strany sester, a zejména z vlastního pohledu autora v pozici kaplana po prvních návštěvách a měsíci působení v zařízení.

Struktura a obsah práce:

Práce má charakter případové studie zavádění změny do organizace a je členěna na části teoretickou a empirickou. Teoretická část má 10 stran textu a zabývá se pouze tématem kaplanské služby. Tato služba je zaváděna do prostředí zdravotnického zařízení, které je určitým způsobem utvářeno a lze očekávat jeho zpětné působení na celkový proces. V teoretické části práce však absentují témata související s managementem změny a organizační kulturou, a chybí tak základní referenční rámec pro zpětné vyhodnocení průběhu zavádění kaplanské služby ve zdravotnickém zařízení.

Praktická část (76 stran) podrobně popisuje jednotlivé kroky zavádění služby, včetně celkového textu uskutečněných rozhovorů. Z jejich analýzy a interpretace vyplývá celá řada praktických poznatků. Jednak umožnily hlubší vhled do problematiky, jak duchovně pracovat s pacienty ve zdravotnickém zařízení, jak vytvořit zázemí pro spolupráci s personálem, jak se připravuje sám kaplan na svoji roli v zařízení včetně sebereflexe vlastních postojů apod., jednak pomohly definovat, jaká očekávání a představy o službě kaplana mají zdravotní sestry daného zařízení. Součástí je i definování role a hranic, ve kterých se kaplan ve zdravotnickém zařízení pohybuje.

Stěžejní je kapitola (3.3), která popisuje aplikaci získaných poznatků v praxi. Na základě výstupů z rozhovorů se autor v roli kaplana připravuje na první návštěvy v nemocnici, popisuje jejich průběh, shrnuje a reflektuje situaci. Kapitola obsahuje popis hodnocení těchto prvních návštěv na setkání se zdravotními sestrami. Navazuje podkapitola nazvaná jako Reflexe zkušeností kaplana po měsíci docházení, která obsahuje cenné informace ohledně

nastavování služby. Praktickou část uzavírá podkapitola popisující základní statistické údaje o provedených návštěvách.

Metody výzkumu, formální náležitosti práce:

Autor využil kombinaci výzkumných metod s těžištěm v kvalitativním výzkumu, kdy realizoval celkem tři polostrukturované rozhovory (dva z nich byly individuální, realizované formou e-mailové komunikace, jeden skupinový). Kvantitativní metodou byly zachyceny a zpracovány údaje o provedených návštěvách a navštívených pacientech.

Práce je psána čtivým způsobem, bez gramatických a stylistických chyb (až na pár chybějících písmen). Z hlediska formálních náležitostí je potřeba upozornit na chybějící projekt diplomové práce, který měl být dle požadavků součástí příloh.

Celkové zhodnocení:

Diplomová práce přináší první praktické poznatky o zavádění kaplanské služby ve zdravotnickém zařízení a v tomto ohledu je jistě přínosem. Škoda, že se autor při zpracování témat z literatury autor příliš soustředil pouze na kaplanskou službu a nevěnoval více pozornosti ostatním aspektům – tématu organizační kultury a řízení změny. Ke sledování vývoje organizační kultury chybí podle mého názoru základní referenční rámec, ke kterému by mohly být výsledky vztahovány. S tím souvisí stanovení určitých indikátorů, podle kterých by se dala posuzovat míra zakotvení zcela nové služby v celkovém chodu zařízení.

Předloženou práci doporučuji k obhajobě a ve vazbě na její zhodnocení navrhuji klasifikovat stupněm **dobře** až **velmi dobře** podle výsledků obhajoby.

Doplňující otázky a podněty:

Přijetí kaplana jako rovnoprávného člena multidisciplinárního týmu může být jedním z indikátorů, že se zavedení nové služby daří. Cítíte se být již nyní plnoprávným členem týmu? Podle jakých ukazatelů je to možno rozpoznat?

V Praze dne 12. září 2013

Ingrid Štegmánová