

Synoda o synodalitě – plzeňská diecéze – Farní tým Cheb

Skupina: Farní tým Řk farnosti Cheb, fara Cheb, únor – březen, 6 setkání každé pondělí 8. – 9. hod.

Moderátor: Petr Hruška; **Zapisovatel:** Eva Kolařová; **Kontakt:** farar@farnostcheb.cz

Název oblasti: 8. Autorita a spoluúčast (úhel pohledu: zkušenosti s týmovou spoluprací ve farním týmu)

Souhrn ze setkání: Synodní rokování probíhala v rámci pondělních ranních setkání farního týmu, přičemž témata byla přizpůsobena pro potřeby dalšího rozvoje farního týmu.

Účastníci: Petr Hruška (farář), Eva Kolařová (pastorační asistentka), Dana Vrbová (farní asistentka), Zdeňka Hulínská (asistentka pro správu majetku), Jaroslav Šašek (výpomocný duchovní), Zdeňka Skubeničová (vikariátní účetní) a Jana Karasová (dlouhodobá dobrovolnice v péči o nemocné a dalších službách)

1. setkání: Počátky mé spolupráce ve farním týmu (Povolání apoštolů Lk 6,12-16)

- S úžasem jsme při sdílení prožili vděčnost za Boží volání ke službě a za rozmanitost jeho forem a cest.
- Důležité a trvalé téma služby ve farnosti: napětí mezi administrativou a přímou službou lidem
- Potřeba souhry tří momentů (v různém rozložení): (1) potřeba ve farnosti (jasně sdílená); (2) přivzání a důvěra (konkrétní a osobní pozvání ke službě a důvěra); (3) osobní obdarování (radost z toho, co dělám)

2. setkání: Historie mé spolupráce ve farním týmu (Apoštolové, učedníci, zástupy, služba Lk 6,17-19)

- Při sdílení jsme děkovali za různé i náročné etapy naší služby ve farním týmu a vnímali jejich kontinuitu.
- Důležitost vnímání „rozpohybování systému“ stylu spolupráce farního týmu při příchodu někoho nového
- Důležitost syntézy „spolehnutí se na Boha“ a „rozlišení způsobu konání a času k akci“

3. setkání: Radosti spolupráce ve farním týmu (Návrat sedmdesáti a sdílení radosti Lk 10,17-22)

- „Barvy“ radosti každého z nás ze spolupráce byly opět rozmanité, od bezpečného prostoru výjezdových setkání, přes spolupráce a doplňování se s inspirativními lidmi, kterých si vážím, až po radost z rozmanitosti stylů.
- Důležitost odpočinku, dostatku času a bezpečného prostoru pro růst vzájemné důvěry, „být u toho“
- Důležitost služby založené na osobních darech a obdarováních

4. setkání: Bolesti spolupráce ve farním týmu (Spor mezi učedníky a pozvání k růstu Lk 22,24-34)

- Atmosféra pro toto náročné téma byla připravená předchozími tématy, takže jsme bolesti na cestě naší spolupráce mohli vidět jako něco, z čeho se rodí hlubší důvěra a z čeho můžeme růst.
- Jako nejčastější bolesti byly zmiňované jako rozlitanost, nedorozumění, nečitelnost, chybějící tvůrčí doplňování se, vážnoucí tok informací, tvrdost komunikace ve stresu, chybějící ocenění či společné slavení.
- Obecně se zdá, že zde je ne úplně zpracované téma „zacházení s chybami“ (poskytování negativní zpětné vazby, přijímání negativní zpětné vazby, oddělení či propojení věcné a osobní roviny atd.).

5. setkání: Co z toho všeho pro nás plyne a k čemu nás Duch sv. vede (Zj 2,7.11.17.29; 3,6.13.22)

- Sdílení toho, co nám dosavadní setkávání přinesla (nové hledání místa v týmu, otázky ohledně užitečnosti našich úkolů, zkušenost větší sounáležitosti, hlubší vzájemné porozumění, radost z prošlé cesty...).
- Reflekovali jsme naše kruhové schéma poslání farnosti, kde duchovní správa, organizační struktury a správcovství majetku jsou „pouze“ na okraji celého schématu a mají podporovat vlastní „pastoraci“ v terénu – být spíše „neviditelní“ a podporovat ty „viditelné“ v první linii (nejen akce, ale i rodiny, jednotlivce apod.).

Praktická doporučení: Na závěr jsme si vytáhli všechna praktická doporučení z předchozích setkání, zvažovali jejich důležitost pro celek týmu a došli jsme k těmto závěrům:

1. **Otevřená empatická komunikace:** Chceme se týmu učit rozvíjet otevřenou a empatickou komunikaci projevanou osobním zájmem o druhé (učit se říkat věci narovinu, otevřeně, s láskou, co nejbližší situaci, o kterou jde; osobně se průběžně zajímat jeden o druhého; vnímat své potřeby, potřeby druhých a potřeby služby farnosti a hledat rovnováhu při jejich naplňování). K tomu může hodně posloužit kurz tzv. „nenásilné komunikace“ (NVC), kterého se momentálně účastní většina farního týmu.
2. **Celkové zpomalení podpořené týmovými výjezdy:** Chceme obnovit tradici občasných relaxačně-vzdělávacích týmových výjezdů, při kterých je možnost také farní tým propojit s širším okruhem spolupracovníků (např. pastorační radou a dalšími vedoucími služeb ve farnosti) a strávit tam také více času při společné modlitbě.
3. **Pracovní kultura efektivity proniknutá týmovým duchem:** Chceme se učit vyvážit práci každého z nás na svém úseku s týmovým rozměrem naší služby, kde existuje volný tok informací, vzájemné doplňování se na základě darů, schopností, temperamentu a zaměření každého z nás ve službě jedné společné vize.
4. **Růst faráře ve schopnosti sloužícího vedení:** Faráři bylo doporučeno a on to přijal za své, že se chce učit zvládat stresové momenty bez zbytečně direktivních reakcí, někdy naopak na sebe vzít zodpovědnost za rozhodnutí (být zdravou autoritou), delegovat úkoly s doprovodnou podporou k jejich zvládnutí, vnímat obdarování druhých a nechat prostor pro jejich rozvoj, hledat častěji příležitosti ke slavení a ocenění, když se něco podaří, a obnovit aspoň 1-2x ročně pracovní-supervizní rozhovory s jednotlivými členy týmu.