Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové

Bakalářská práce

Autor: Ing. Štěpánka Dvořáková

Studijní program: B 6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Vedoucí práce: ThLic. David Bouma, Th.D.

Hradec Králové 2014

Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

Zadání bakalářské práce

Autor:	Ing. Štěpánka Dvořáková
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální a charitativní práce
Název závěrečné práce:	**Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové**
Název závěrečné práce AJ:	Evangelisation as a Mean of Personal Development of Social Workers of Charitable Organisations of the Diecese Charity Hradec Kralove

Cíl, metody, literatura, předpoklady:
Úvodní část práce se věnuje spirituálnímu rozměru člověka, sleduje možnosti a potřeby jeho kultivace k posílení osobnosti pracovníka charity se zřetelem na podávání kvalitního výkonu v sociální práci a péči. Výzkumná část mapuje význam pastorační péče pro zaměstnance charit Královéhradecké diecéze, identifikuje používané pastorační formy a zabývá se motivací a zainteresováním jednotlivých zaměstnaneckých vrstev charit na pastoraci. Je zpětnou vazbou pro tvorbu metodického vedení pastorace pro charity v Diecézní charitě Hradec Králové.

Garantující pracoviště:	Oddělení sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce
Vedoucí práce:	ThLic. David Bouma, Th.D.
Konzultant:	
Oponent:	PhDr. Ondřej Štěch, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 10. 4. 2013

Datum odevzdání závěrečné práce:

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Květné dne

Poděkování

Upřímně děkuji vedoucímu mé bakalářské práce ThLic. Davidu Boumovi, Th.D. za odborné vedení při zpracování bakalářské práce.
Dále děkuji pracovníkům Diecézní katolické charity Hradec Králové za podporu, pomoc a praktické připomínky při zpracování podkladů pro bakalářskou práci a ředitelům Charit za spolupráci při shromažďování podkladů pro výzkum.

Abstrakt

DVOŘÁKOVÁ, Štěpánka. *Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové.* Hradec Králové, 2014. 75 s. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: ThLic. David Bouma, Th.D.

Bakalářská práce se v teoretické i výzkumné části zabývá možností využití pastorace k osobnostnímu rozvoji pracovníků sociálních služeb pracujících v systému Charit, spadajících pod zastřešující organizaci Diecézní katolická charita Hradec Králové.

Úvodní část práce se věnuje specifikům organizace Charita vyplývajícím z pozice zřizovatele, kterým je Biskupství královéhradecké, zejména se zřetelem na péči o osobnostní růst zaměstnance, speciálně pak k spirituálnímu rozměru člověka jako nedílné součásti lidské osobnosti. Sleduje formy, možnosti a potřeby jeho kultivace, směřující k posílení osobnosti pracovníka pro zvládání náročností praxe sociální služby.

Výzkumná část mapuje význam pastorační péče o zaměstnance v jednotlivých Charitách královéhradecké diecéze a identifikuje formy pastorační péče, které jsou v nich pracovníkům nabízeny. Je zpětnou vazbou pro tvorbu metodického vedení pastorace pro Charity v Diecézní charitě Hradec Králové.

Klíčová slova: Charita, Diecézní charita Hradec Králové, osobnost člověka, pracovník sociálních služeb, charitní profesionál, duchovní rozměr člověka, spiritualita, pastorace.

Annotation

DVOŘÁKOVÁ, Štěpánka. *Evangelisation as a Mean of Personal Development of Social Workers of Charitable Organisations of the Diecese Charity Hradec Kralove.* Hradec Králové, 2014. 75 p. Bechlor Degree Thesis. Univerzity of Hradec Králové. Leader of the Bechlor Degree Thesis: ThLic. David Bouma, Th.D.

In both its theoretical and research sections, this bachelor's thesis explores the possible uses of pastoral care for the personal development of social workers in the system of charities falling under the auspices of the Catholic Charities of the Diocese of Hradec Králové.

The introductory part of the work is devoted to the specific characteristics of the Charita organization, which follow from the founder of this organization, the Diocese of Hradec Králové, with particular attention to the care devoted to the personal growth of employees, especially the spiritual dimension of a person as an integral component of the human personality. The forms, possibilities and needs for cultivating the spiritual are examined, as is the strengthening of character of employees so important for handling the rigors of practical social work.

The research section maps the significance of pastoral care for employees at individual charities of the Hradec Králové Diocese and identifies forms of pastoral care which are offered to employees. Feedback is used to create methodological recommendations for pastoral care within the Catholic Charities of the Diocese of Hradec Králové.

Key words: Charity, Diocese Charities of Hradec Králové, human personal development, social workers, charity worker, human spiritual dimension, spirituality, pastoral care.

Obsah

Úvod 9

I. TEORETICKÁ ČÁST 11

1. Charita jako dějinná záležitost, její podstata a východiska 12

2. Osoba pomáhající 13

2.1 Osobnost člověka a její spirituální potřeby 13

2.2 Pracovník v sociálních službách, sociální pracovník 14

2.3 Charitní profesionál 15

3. Zodpovědnost zaměstnavatele za rozvoj pracovníka 18

3.1 Diecézní katolická charita Hradec Králové 19

3.1.1 Iniciátoři 19

3.1.2 Personální podmínky 19

3.1.3 Materiální pomůcky 20

3.2 Ředitelé Charit Diecézní katolické charity Hradec Králové 20

4. Mechanismy podporující duchovní růst 22

4.1 Informování 22

4.2 Vzdělávání 22

4.3 Podpora profesní spolupráce mezi Charitami: 23

4.4 Formace/pastorace 23

4.4.1 Cíl pastorace 23

4.4.2 Pastorující 24

4.4.3 Formy pastorace 25

4.4.4 Rizika pastorace 26

5. Shrnutí teoretické části 27

II. VÝZKUMNÁ ČÁST 28

6. Výzkumné téma 29

6.1 Cíle výzkumné práce 29

6.1.1 Formulace hlavního a dílčích cílů výzkumu 29

6.1.2 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek 31

6.2 Metody výzkumu 34

6.3 Výběr informantů 35

6.4 Provedení předvýzkumu 35
6.5 Pilotní výzkum 36
6.6 Sběr údajů 36
6.7 Organizace výzkumu a zpracování údajů 36
6.8 Rizika výzkumu 37
7. Vlastní výzkum 39
7.1 Dílčí výzkumný cíl DC I. 39
7.2 Dílčí výzkumný cíl DC II. 47
7.3 Dílčí výzkumný cíl DC III. 52
7.4 Dílčí výzkumný cíl DC IV. 58
Závěr 65
Použité zdroje 71
Seznam příloh 75
Seznam grafů 75
Seznam tabulek 75

Úvod

Tématem této bakalářské práce je Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové. Mapuje, zda a jakými způsoby usilují Charity Diecézní katolické charity Hradec Králové[1] o rozvoj osobnosti pracovníka v jeho duchovní složce.

Pracuji již několik let ve východočeském charitním zařízení sociálních služeb. Vnímám jím poskytované služby jako potřebné pro její klienty, jejich rodiny, i celou společnost, a zájem pracovníků Charity[2] o kvalitní poskytování těchto služeb, jako upřímnou a opravdovou snahu. Zároveň jsem dlouhodobým svědkem hledání a zdůvodňování faktorů, jimiž se charitní zařízení zřizovaná církví liší od ostatních poskytovatelů služeb. Toto hledání identifikačních specifik probíhá v Charitě řadu let. Kultivace duchovní složky člověka byla v našich minulých politických podmínkách po desetiletí opomíjena. Dnes začíná být péče o spirituální potřeby člověka považována za charakteristický rys vtiskující Charitám jejich jedinečnost.

Právě to, zda a jakým způsobem jsou Charity královéhradecké diecéze nápomocné svým pracovníkům získávat vnitřní intelektuální a emoční gramotnost vůči křesťanství, a tím zvyšovat jejich intelektovou, citovou a sociální kapacitu, aby ve své roli charitního profesionála nejen více uměli, ale více byli tím, čím jsou, zkoumá tato bakalářská práce. Cílem bakalářské práce je zjistit význam a formy pastorační péče používané v Charitách královéhradecké diecéze k posilování spirituální složky osobnosti pracovníků Charity. Dílčími cíli je průzkum, jakými personálními, finančními a materiálními předpoklady Charity pro spirituální formaci svých pracovníků disponují, jak jsou aktivity směřující k duchovnímu rozvoji pracovníky přijímány, jaké jsou úspěšné a neúspěšné aplikace duchovního rozvoje a proč. Práce se také pokouší odhalit nejčastější problémy ve sledované oblasti.

Protože uvedené téma dosud nebylo systematicky zkoumáno, omezuje se tato bakalářská práce na kvalitativní výzkum a mapování zkoumané problematiky technikou strukturovaného rozhovoru.

---

[1] Diecézní katolická charita Hradec Králové bude v textu uváděna rovněž pod zkratkou DCH HK.

[2] Odlišení obecného významu charita od významu charitní organizace bude v textu psáno s velkým počátečním písmenem: „Charita“.

Následně na tuto práci mohou navázat další výzkumy a šetření, které by výzkum prohloubily a vyhodnotily efektivitu jednotlivých pastoračních forem, případně zkoumaly dopad této formace pracovníků na kvalitu služby hodnocenou z pozice jejích uživatelů.

Bakalářská práce je dělena na teoretickou část, která se věnuje výkladu pojmů a klíčových slov. Popisuje postoje a aktivity Diecézní katolické charity Hradec Králové směrem ke svým zaměstnancům a definuje dostupné a v praxi aplikovatelné způsoby směřující k rozvoji spirituality charitního zaměstnance v jednotlivých Charitách. Zvláštní pozornost je kladena popisu pastorace.

Výzkumná část naplňuje hlavní a dílčí cíle bakalářské práce. S ohledem na její rozsah je výzkum prováděn pouze z úhlu pohledu ředitelů příslušných Charit. Motivaci a zainteresování jednotlivých zaměstnaneckých vrstev Charit na pastoraci může zkoumat další, navazující práce, která tuto problematiku dále rozvine.

Práce poslouží Diecézní charitě Hradec Králové jako zrcadlo k jejím intenzivním snahám hledat cesty, jak posilovat v každém pracovníkovi Charity vědomí, že spirituální rozměr člověka je pro harmonickou osobnost důležitý stejně jako jeho biologická, psychická a sociální stabilita. C. V. Pospíšil, který se mimo jiné věnuje také edukační činnosti v Charitách, v úvodním slově své knihy Teologie služby přiznal: *„Při přípravách na přednášky jsem zjistil, že česká teologie zatím charitním pracovníkům a lidem, kteří se věnují službě druhým, dost dluží.“* (Pospíšil, 2002, s. 7)

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Charita jako dějinná záležitost, její podstata a východiska

Charitativní péče provází celé křesťanské dějiny. Jejím nejznámějším předobrazem je například podobenství o milosrdném Samařanu v evangeliu sv. Lukáše[3] nebo Velepíseň lásky v 13. kapitole I. listu apoštola Pavla Korintským.[4]

„Charita je dobročinnost z křesťanské lásky prokazovaná trpícím. (Vašek, 1941, s. 6) Křesťanství postavilo trpícího člověka z absolutní periferie zpět do společnosti, přímo do jejího středu, jako objekt hodný láskyplné křesťanské péče. Umožnilo objevovat a ověřovat různé formy pomoci, jak popisuje Vašek v „Dějinách křesťanské charity". [Vašek, 1941, s. 26] Není pochyb, že základní sociokulturní kontext péče o potřebné byl vytvořen staletým působením křesťanství v Evropě.

Charitní práce po staletí reagovala na společenské změny. Radikálním průlomem v novodobé historii se stala encyklika „Rerum novarum", vydaná v roce 1891 papežem Lvem XIII. Je považovaná za nový počátek sociálního učení církve. *„Ačkoliv má charitativní práce dlouhou tradici, první organizace byla založena až v roce 1897 v Německu s názvem „Charitasverbandes für das katholische Deutschland*." (Horáková, 2011, s. 2) Tehdy vstoupila organizace Caritas na scénu, aby pomohla naplňovat trojí úkol církve: *„Zvěstování Božího slova (kérygma - martýria), slavení svátostí (leitúrgia), služba lásky – caritas (diakonia),"* (Benedikt XVI., 2006, s. 34). V Československu v roce 1919 inicioval vznik organizované charitní činnosti biskup Antonín C. Stojan, jak připomíná časopis Sociální práce/sociálna práca. [Farosa, 2013, s. 12-14] Po II. světové válce byla u nás Charita obnovena v roce 1992. Významnou novodobou doktrínou je encyklika Benedikta XVI. „Deus caritas est".

Ve všech uvedených obdobích fungování Charity byla pastorační péče o cílové skupiny potřebných, ale i o ty, kdo péči potřebným poskytovali, přirozenou samozřejmostí. Výjimkou je poslední období po obnovení Charity po roce 1989, kdy se na ni z důvodů sekularizace společnosti, falešné tolerance a až marginalizace církve více, či méně rezignovalo. Jak se tento stav vyvíjí, je předmětem zkoumání této bakalářské práce.

[3] Lk 10, 25-37
[4] I. Kor 13, 4-7

2. Osoba pomáhající

Osobnost člověka je dynamický fenomén, který i když získává v průběhu života charakteristické a pevné rysy podmíněné dědičností a výchovou, neustále se vyvíjí a proměňuje. Nejžádanějším pozitivním zdrojem rozvoje osobnosti je sebevýchova uskutečňovaná na základě reflexe a sebereflexe. Charakterové rysy ovlivňuje prostředí, v němž se člověk pohybuje, i činnost, kterou vykonává. U pomáhajících profesí se potvrzuje, že *„již samotná snaha pomoci druhým zpravidla kladně ovlivní i toho, kdo chce pomoci, resp. pomáhá.“* (Jankovský, 2003, s. 67)

„Co chceme, to nejsou peníze, co chceme, to je obsah života.“ (Frankl, 2006, s. 119) tvrdí v knize Lékařská péče o duši Frankl. Vnímá, že pomáhající má ke své činnosti specifické pohnutky. Jejich uspokojování se může dotýkat duchovní roviny jeho osobnosti. V této bakalářské práci zkoumám, jakými způsoby tento úkol uchopují jednotliví ředitelé Charit v královéhradecké diecézi.

2.1 Osobnost člověka a její spirituální potřeby

Osobnost člověka je nástrojem v pomáhajících profesích. *„Osobností míníme lidskou osobu a způsob, jak uplatňuje a kontroluje své dynamické vlastnosti, způsob, jak existuje, jedná a reaguje za všech životních okolností.“* (Cuskelly, 1994, s. 40) Z psychologického pohledu osobnost utváří zralost citové složky.[5] Překážky osobnostního rozvoje jsou psychologické povahy. Cuskelly se domnívá, že nereflektované preneurotické tendence, kdy emoce inklinují k převzetí vlády nad rozumem a vůlí některé citové oblasti, mohou skončit vyhrocením a zhroucením osobnosti do neurotického stavu. [Cuskelly, 1994, s. 49] Zralá osobnost ovládá své jednání prostřednictvím rozumu a vůle, jimiž koriguje živočišné sklony. Má v rozumné míře rozvinutou samostatnost i pojetí svobody. Dokáže přijmout odpovědnost za své činy, umí se vyrovnat se skutečností, je schopna vytvářet meziosobní vztahy a uspokojovat své duchovní potřeby.

Duchovní potřeby byly v naší zemi po desetiletí bagatelizovány. Snad proto nyní u nás probíhá renesance zájmu o duchovní rozměr života. Hledání se velkou měrou odehrává mimo oficiální církve. *„Soudobí, duchovní hledači´, kteří se vyznačují tendencí*

[5] Osobnost, personality. Osobité spojení duševních a tělesných vlastností člověka, které se utváří v průběhu individuálního vývoje a projevuje se ve společenských vztazích. Psychologie popisuje soubor vrozených citových a volních dispozic člověka jako temperament. (Matoušek, 2003, s. 138)

nalézat duchovní zkušenosti mimo institucionální církev, v náboženském disentu, či nonkonformismu k převládající náboženské praxi.“ (Dohnalová, 2006, s. 15) Je otázkou, jestli takto duchovně individualizovaný člověk může sám sobě stanovovat vlastní existenční cíle, pokud není vázán k žádným závazným ukazatelům „správných cílů“.

Podle V. E. Frankla psychologie a náboženství nestojí na stejné úrovni. Zakladatel logoterapie vyhodnotil vztah psychologie a religiozity následovně: *„Dimenze, do níž směřuje religiózní člověk, je tedy vyšší, to znamená rozsáhlejší, než dimenze, v níž se odehrává něco takového jako psychoterapie. Průlom do vyšší dimenze se však neděje ve vědění, nýbrž ve víře.*“ (Frankl, 2006, s. 197). Prahnutí po smyslu prostřednictvím živelné duchovní aktivity sekulárních Evropanů se odvažuje vztahovat k duševnímu zdraví. V publikaci *„Vůle ke smyslu“* dochází k závěru, že spolu korelují zhoršující se psychohygiena a stoupající frustrace, klesá-li u člověka orientace ke smyslu. [Frankl, 1994, s. 199] Zároveň s individualizací stoupá riziko uvíznutí v osidlech sekt. Zdá se tedy, že úlohu institucionalizovaných církví při formování duchovního rozměru ve společnosti, jako nositele ideje smyslu lidské existence, nelze zcela zastoupit.

2.2 Pracovník v sociálních službách[6], sociální pracovník[7]

Pracovník sociálních služeb je profesionál, který kvality své osobnosti používá v sociální práci. Při jejím výkonu je konfrontován s různými formami psychické i fyzické bolesti lidí, kteří se dostali do fáze života, kdy mívají zvýšenou potřebu smysl událostí hledat. Ve své práci se musí vyrovnávat s dilematy a konflikty. Při této pestrosti je třeba, aby se „vtěsnal“ do stanovených mantinelů, např. Zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách. To vše klade vysoké nároky na zachování integrity jeho osobnosti.

Žádné zákonné předpisy nemohou pracovníku sociálních služeb garantovat, že budou vždy uspokojeny všechny jeho potřeby v pyramidě potřeb. V dnešní době, v naší, relativně bohaté společnosti, je systematicky narušována už potřeba druhého stupně – jistota. *„Svět se změnil tempem, které je nad možnosti většiny lidí, a tomuto tempu změn prakticky nikdo plně nestačí!“* (Opatrný, 1996, s. 16) Ze zorného úhlu současné sociologie k podobnému závěru, že lidstvo v postmoderní době ohrožuje absence potřebné dávky

[6] Pracovník v sociálních službách podle § 109 zák. 108/2006 Sb., Zákona o sociálních službách.
[7] Sociální pracovník podle § 116 zák. 108/2006 Sb., Zákona o sociálních službách.

jistoty, dospěl například Jan Keller ve svých knihách: „Nejistota a důvěra“ [Keller, 2009] a „Soumrak sociálního státu“ [Keller, 2005].

Aktivity rozvoje společnosti směřují k většímu strukturování a uspořádávání, aby jakákoliv lidská činnost byla maximálně efektivní, všímají si vývoje společnosti sociolog a německý odborník na podnikový management Asslander a benediktinský mnich Grün. [Asslander a Grün, 2011, s. 53] Keller upozorňuje na fakt, že produktivitu práce ve službách lze oproti průmyslu zvyšovat pomaleji, neboť limitujícím prvkem je zde mezilidský vztah, který v průmyslu při práci s technickými zařízeními odpadá. [Keller, 2005, s. 25] Jev, kdy se sociální pracovník dostává do profesionální „dvojrole“, ve které je povinen vyhovět trendům a přitom udržet maximální kvalitu práce srovnávanou s až „pastýřským výkonem“, je popisován v odborných periodikách. [Janoušková, 2013, s. 87]

Tlak na efektivitu sociální práce obecně zvyšuje nároky na pracovníka, včetně přidruženého dopadu, kterým jsou stres nebo frustrace. K jejich odbourávání slouží řada technik, například supervize, intervize, relaxační techniky, zdravotní medikace,… Další, zcela legitimní alternativou, je do repertoáru vzdělávacích témat zařazovat také témata etická a duchovní, a nabízet pastýřské vedení. V jaké míře o ně mají pracovníci zájem, zjišťuji v této bakalářské práci.

2.3 Charitní profesionál

Charitním profesionálem[8] v této bakalářské práci míním sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách, který splňuje předpoklady k plnění úkolů, pro něž byl do Charity vybrán. Předpoklady osobnostního rázu jsou posuzovány na základě běžných znaků osobnostní zralosti člověka a odborné kvality pracovníka sociálních služeb, které stanovuje zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách.[9] Navíc má tento pracovník na úrovni svého poznání kultivován svůj duchovní potenciál.

Mezi obecně známý fakt, který organizace Charita exaktně nezkoumá, a proto ho nedokáže ani procentně vyčíslit, patří, že ve struktuře zaměstnanců jednotlivých Charit jsou praktikující římští katolíci ve výrazné menšině. To však neznamená problém. *„Každý, kdo je schopen milovat bližního a prožívat jeho utrpení jako své vlastní a kdo je ochoten*

[8] Profesionál/profesionálka. 1. Kdo něco koná jako povolání a je v tom odborník; 2. Kdo něco koná kvalitně, dobře. (Akademický slovník cizích slov, II., 1995, s. 621)
[9] Zákon 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, část osmá.

se pro něj nasazovat, z křesťanského hlediska vlastně slouží Kristu a nemůže být od Ježíše daleko.“ (Pospíšil, 2002, s. 137) Rakouský pastorální teolog a sociolog Paul Zulehner se ptá: *„Jsme méně religiózní proto, že pohrdáme Bohem, nebo proto, že nám byl uzavřen přístup k tajemství?“* (Zulehner, 1997, s. 47) Je úkolem personální práce vedoucích pracovníků Charit, jakým způsobem zajišťují naplňování poslání Charity v celé jeho šíři.

Od nově přijatého zaměstnance se očekává minimálně otevřenost k seznamování se s principy a etickými normami fungování Charity. Je důležité, aby respektoval, že vstoupil do organizace římskokatolické církve a že bude v základním rozsahu poučen a vzděláván v duchovních věcech. [DCH HK, Porada ředitelů, 25. – 27. 9. 2012] Toto poučení nemá evangelizační úlohu, ale slouží k tomu, aby pracovník, který třeba momentálně nepokládá duchovní hodnoty za relevantní, pochopil, že v Charitě je duchovním potřebám člověka věnována stejná pozornost jako uspokojování potřeb biologických, psychologických a sociálních. Poučení je třeba minimálně proto, aby se uschopnil tuto potřebu u klienta rozeznat a věděl, na koho se o pomoc s jejím uspokojením obrátit. Vzhledem k potřebám klientů je poučen v ekumenickém rozsahu tak, aby rozpoznal a respektoval případné vyznání zájemce o duchovní péči. Pro ateistu nebo duchovně nevyhraněného člověka vstupujícího do Charity je to poměrně neznámý svět.

„Dnes je sektor sociálních služeb do značné míry průmyslem zaměstnávajícím značnou část populace a obtížně hledajícím hodnoty, motivaci, finanční zdroje i respekt veřejnosti.“ (Kosorin, 2014, s. 18 - 16) I z těchto důvodů si Charita svůj duchovní prostor hájí. V příručkách pro tvorbu efektivních pracovních týmů se například praví: *„Dáváme to, co jsme – a stejně tak možná máme tendenci stát se tím, co dáváme.“* (Adair, 1994, s. 53) Duchovní vedení má nově příchozímu do týmu Charity usnadnit pochopení východisek, hodnot a z nich vyplývajících postojů zaměstnavatele, nikoli ho nutit ke konverzi nebo k formálním křesťanským praktikám. Jistá míra loajality je od něj pochopitelně očekávána. „Firma Charita“ se snaží, aby to byla loajalita postavená na vymezených a pochopených stanoviscích. *„Solidární láska k bližním, zejména „nejmenším“, potřebným, trpícím, nemocným a pronásledovaným, podle Ježíšových slov implikuje lásku k němu samému – dokonce je touto láskou i v životě těch, kteří ho nepoznali.“* (Halík, 2012, s. 125) Zpřístupnit těm pracovníkům, kteří ho nepoznali, základy a ideje, na nichž je vystavěna organizace, v níž pracují, je aktuálním úkolem zaměstnavatele. Z osobní zkušenosti pracovníka Charity vnímám nejintenzivnější hledání cest, identity i tzv. firemní kultury

Charity primárně na úrovni zřizovatele, v mém případě na platformě Diecézní charity Hradec Králové, proto se ve výzkumné části bakalářské práce obracím k týmu ředitelů Charit z Diecéze královéhradecké.

.

3. Zodpovědnost zaměstnavatele za rozvoj pracovníka

Charita v České republice patří mezi významné poskytovatele sociálních služeb a rovněž mezi velké zaměstnavatele. Ve své výroční zprávě 2012 uvádí, že jejích 6 937 zaměstnanců v roce 2012 v tuzemských 1 209 službách evidovalo 86 556 klientů, především sociálních, ale také zdravotních služeb. (Výroční zpráva 2012 Charity Česká republika, s. 2 – 3)

Graf č. 1: Postavení Diecézní katolické charity v celosvětové struktuře Charity

Zdroj: HORÁKOVÁ, Olga: *Dějiny Diecézní charity Hradec Králové*, bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, 2011.

Církev Charitu zřídila, aby naplňovala účel, a to způsobem stanoveným v zakládajících dokumentech. Tento účel, ale také forma jsou určitou skupinou klientů od Charity očekávány a uskutečňovány výhradně prostřednictvím charitních pracovníků.

Charitní profesionál je v tomto smyslu klíčovou osobou pro naplňování úkolu stanoveného stanovami. Tato bakalářská práce se ptá, jakým způsobem a spektrem podpor jsou k němu pracovníci připravováni a uschopňováni.

3.1 Diecézní katolická charita Hradec Králové [10]

Diecézní katolická charita Hradec Králové je církevní právnickou osobou evidovanou podle Zk. 3/2002 Sb., zákon o církvích a náboženských společnostech. V rejstříku evidovaných právnických osob je evidována jako účelové zařízení Církve římskokatolické. Je začleněna do struktury organizace Charita Česká republika a patří k významnému poskytovateli sociálních služeb v České republice.

S touto skutečností je spojena i míra zodpovědnosti v péči a pracovníky, skrze něž Charita uskutečňuje své poslání. Ideovou formu definuje ve Stanovách Diecézní katolické charity, kde v čl. 10 odst. 2) uvádí: *„DCH zajišťuje poslání Církve římskokatolické v oblasti hmotné a duchovní dobročinnosti v souladu s ustanovením Kán. 114 § 2 CIC, zejména zajišťuje pomoc lidem v nouzi na principech křesťanské lásky.“* (Stanovy DCH HK, 2009, s. 3)[11] Dále v čl. 11 konkretizuje druh a podmínky obecně prospěšných služeb. V odstavci č. 1 se v jejich výčtu mimo jiné dočteme, že: *„Předmětem činnosti DCH je zejména: zřizování a provozování charitativních služeb…, zajišťování a poskytování duchovní a pastorační péče…“* (Stanovy DCH HK, 2009, s. 3)

3.1.1 Iniciátoři

Hodnotami Charity, jejich definováním, sdělováním a předáváním pracovníkům se ředitelé Charit DCH HK systematicky zabývají od roku 2006[12] na svých vícedenních poradách pořádaných z iniciativy ředitele DCH HK RNDr. Jiřího Stejskala a prezidenta DCH HK Mons. Josefa Suchára. [DCH HK, porada ředitelů, 14. 6. 2006] Proces stále probíhá a vzešla z něho, nebo se obsahově upravila řada aktivit směřujících k rozvíjení spirituálního rozměru především ředitelů Charit, částečně také středního managementu.

3.1.2 Personální podmínky

Iniciátoři vnášení spirituality do života v Charitách královéhradecké diecéze jsou zároveň osobnostmi, které pastorační práci praktikují, a to především skupinovou formou v rámci porad ředitelů, zvláště pak vícedenních. Pastorační činnost Mons. Josefa Suchára

[10] V dalším textu bude opakovaně odkazováno na dokumenty Diecézní charity Hradec Králové, zejména na zápisy z porad ředitelů. Z důvodu malého rozsahu počtu stran dokumentů, není odkazováno na číslo stránky, ale je uváděno datum konání porady.
[11] Viz. Příloha B v přílohové části.
[12] První záznam v zápisech porad ředitelů DCH HK jsem našla v Poradě ředitelů ze dne 14. 6. 2006.

přesahuje do jednotlivých Charit Diecéze královéhradecké, které každoročně navštěvuje. Dále jsou na úrovni Charit řediteli s větším či menším úspěchem přizváváni místní kněží a teologicky vzdělaní laici a je využívána síť církevních organizací. Přesto tato oblast není zmapována a u různých Charit má různou podobu odrážející jejich personální a materiální možnosti. Proto tuto oblast spolupráce s církví zahrnuji do výzkumu bakalářské práce.

3.1.3 Materiální pomůcky

Úsilí iniciátorů nabralo podobu systematické činnosti vytváření podmínek pro spirituální rozvoj pracovníků v Charitách od roku 2006 zavedením vícedenních porad ředitelů. Tím byl vytvořen časový prostor pro řešení nad rámec provozních záležitostí. Pracovalo se zde v týmu ředitelů především na záležitostech ideové nadstavby Charity. Od té doby vzniklo několik pomůcek, které mohou ředitelé pro vzdělávání svých zaměstnanců používat. Jsou to edukační materiály: Etický kodex Charity (vznikl na úrovni České biskupské konference), Erb DCH HK[13], na kterém lze názorně vysvětlit novému zaměstnanci hodnoty a poslání Charity. [DCH HK, porada ředitelů, 11. – 13. 10. 2011] a Ujištění…, zpracování Desatera podle E. Jünemann a P. Leuwer pro vedoucí pracovníky. [DCH HK, porada ředitelů, 11. – 12. 4. 2013] Na vícedenních poradách ředitelů se shromažďovaly a dále shromažďují zkušenosti a podněty, které daly impuls pro vznik několika vzdělávacích modulů určených charitním profesionálům, např. dvoudenní vzdělávací program Spirituální potřeby zdravotníka, který je modifikován rovněž pro pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky Charit. V empirické části budu zkoumat, zda jsou tyto materiály řediteli používány.

3.2 Ředitelé Charit Diecézní katolické charity Hradec Králové

Do gesce Diecézní charity Hradec Králové náleží 21 Charit[14] z krajů: pardubického, královéhradeckého, středočeského a Vysočina. Ředitelé jsou kromě odborného vedení také podněcováni a formováni k tomu, aby věnovali pozornost duchovním hodnotám a dbali o jejich vnášení do Charity. Jsou vybízeni k úzké spolupráci s místní farností, zejména s jejich duchovním správcem. [DCH HK, porada ředitelů, 11. 12. 2008] Jsou zodpovědní za vedení svých pracovníků k charitní profesionalitě.

[13] Viz. Příloha C a příloha D v přílohové části.
[14] Viz Tabulka č. 1 Seznam farních a oblastních Charit Diecézní katolické charity Hradec K, platný k 1. 1. 2014, v přílohové části.

Kvalita této činnosti ředitelů se různí jak osobností ředitele, tak jeho motivací, místními podmínkami a možnostmi, či skladbou pracovních týmů. Ve výzkumné části se pokusím odhalit, s jakým úspěchem ředitelé uskutečňují své pokusy ve zpřístupňování křesťanských duchovních hodnot svým zaměstnancům.

4. Mechanismy podporující duchovní růst

O tom, že člověk je určován také duchovním rozměrem, přemítal již Sókratés. *„Myšlenka péče o duši jako té základní povinnosti člověka vůči sobě se však ujala a žila a žije v různých podobách dodnes*.“ (Sokol, 2010, s. 134). Schopnost uvědomovat si sebe samotného člověku umožňuje vstupovat do dimenze svobody skrze vlastní reflektované jednání. Ze svobody vzešlé dialogem ve svědomí povstává individuální odpovědnost, individuální morálka a etika – vlastnosti cenné pro mezilidskou interakci. Takto svobodný pracovník sociálních služeb je schopen se tváří v tvář potřebnému člověku pohybovat nad předpisy, poučkami a metodami, aniž by osvobození od nich bylo projevem svévole. Především je produktem zažehnutého tvořivého potenciálu přemýšlejícího člověka, syceného nabytým vzděláním, životní zkušeností a mohutností lidských kvalit.

Studiem písemností Diecézní charity Hradec Králové jsem zjistila, že k podpoře rozvoje duchovní složky osobnosti používá následující formy.

4.1 Informování

- Seminář pro nové zaměstnance: jednodenní setkání nových zaměstnanců s ředitelem a prezidentem DCH HK o službách a hodnotách Charity. Koná se podle potřeby 3 – 4 x do roka od roku 2008. [DCH HK, porada ředitelů, 14. 2. 2008]
- Seminář pro dlouhodobější zaměstnance: jednodenní setkání zaměstnanců dlouhodobě zaměstnaných v Charitě s ředitelem a prezidentem DCH HK. Koná se dle zájmu zaměstnanců. [DCH HK, porada ředitelů, 25. – 27. 9. 2012]

4.2 Vzdělávání

Vzdělávací aktivity pro zaměstnance Charit vzešlé z iniciativy DCH HK:

- Vzdělávání pro ředitele Charit.
- „Duchovní dimenze zdravotníka a pacienta I. a II.“, dva cykly dvoudenního vzdělávání pro zdravotní sestry a pečovatelky (lektorka Mgr. Helena Komínková, NCO NZO Brno). [Duchovní dimenze zdravotníka a pacienta, 2013]
- Vzdělávání pro sociální pracovníky: Adaptovaný dvoudenní vzdělávací kurz Mgr. Komínkové.
- Základy církevního práva (lektor Karel Moravec). [DCH HK, porada ředitelů, 3. 12. 2013]

- Liturgický rok, církevní svátky (lektor Mgr. Jana Dománková). [DCH HK, porada ředitelů, 3. 12. 2013]
- Besedy nad etickým kodexem Charity. [DCH HK, porada ředitelů, 17. 12. 2010]
- Profesní vzdělávání zaměstnanců jednotlivých okruhů služeb.
- Metodické vedení charitních služeb.

4.3 Podpora profesní spolupráce mezi Charitami:

- Kolegia: profesní a motivační setkávání vedoucích středisek jednotlivých sociálních služeb všech Charit spadajících pod DCH HK. [Zápisy z kolegií]
- Setkání vedoucích služeb v Neratově. [DCH HK, porada ředitelů, 3. 12. 2013]

4.4 Formace/pastorace

Pastorační péče je péče o duchovní směřování lidí organizovaná církví. *„Pro křesťanské církve je cílem p. řešit problémy lidí a společnosti ve světle evangelia, a to tak, že člověk své konání podřídí Kristově vládě.“* (Matoušek, 2003, s. 142) Může poskytovat věřícím pomoc v akutních krizích, přičemž se nejedná o psychoterapii, ačkoliv má i psychoterapeutické účinky, protože jí nejde pouze o úlevu od obtíží, ale o spásu lidské duše, definuje pastorační práci ve Slovníku sociální práce Oldřich Matoušek.

4.4.1 Cíl pastorace

Aleš Opatrný definici odkazující pouze na komunitu věřících, rozšiřuje mimo okruh církve. Uvádí čtyři základní proudy, jimž se pastýřská péče věnuje. V prvé řadě je to péče o duchovní život a spásu křesťanů, dále péče o celistvost církevních obcí, za třetí péče o sociálně potřebné v církvi a jako poslední uvádí starost o obecnou charitu, přesah přes hranice církve, *„čili péče nejen už o své vlastní, ale o potřebné lidi obecně“*. (Opatrný, 1996, s. 5) Pastoraci pojímá jako pastýřské vedení, doprovázení a neomezuje ho pouze na religiózní menšinu. Ačkoliv se prostřednictvím pastorační péče doprovázený dozvídá o evangelijních postojích a pravdách, není jejím úkolem obracení k víře v Boha, nýbrž rozšiřování obzoru doprovázeného, v němž lze hledat a objevovat smysl událostí, které ho potkaly. Neslouží tedy k léčení těžších duševních stavů.

4.4.2 Pastorující

Dekret o pastýřské službě biskupů v církvi, vzešlý z Druhého vatikánského koncilu, doporučil v diecézích zřizovat pastorační rady složené z duchovenstva, řeholníků a laiků. [Neuner, 1997, s. 160] Opatrný v publikaci Pastorace v postmoderní společnosti [Opatrný, 2001, s. 90-116] uvádí čtyři typy pastorujících osobností:

Biskup

Stojí hierarchicky nejvýš. Mezi jeho nejpřednější úkoly patří hlásání evangelia. Řídí celou diecézi, světí kněze a jáhny, má vliv na tvorbu a formování kněžského sboru. Pověřuje laiky.

Kněz

Od kněze současnosti je očekáváno, že do kněžství vloží všechny své schopnosti, vůli a život. Předpokládá se od něj vysoká angažovanost pro evangelium i vysoká míra tolerance, autentická duchovní aktivita podpořená vysokou frustrační odolností vůči neúspěchu. Má být člověkem nebojícím se budoucnosti, vyrovnanou a citově bohatou osobností schopnou hluboké sebereflexe.

Trvalý jáhen

Jáhenské svěcení jáhna uschopňuje k řadě úkolů v církvi, pro které není nutné kněžské svěcení, například k diakonické službě. Jáhen podléhá formační pastorační péči kněze a je ideálním prostředníkem služby věřícím i nevěřícím.

Laik

Křtem je každý příslušník církve přizván k podílu na pastorační péči. Jeho základní kvalifikací jsou svátosti: křest, biřmování a eucharistie. *„Skutečnost je taková, že může duchovní péči s velkým úspěchem poskytovat v této oblasti též erudovaný a osobnostně disponovaný laik, popřípadě odborník z příbuzného oboru.“* (Jankovský, 2003, s. 150) Pastorace laiků je uplatnitelná při výchově dětí ve vlastní rodině, v katechezi, v péči o nemocné a umírající, v charitativní práci, při vedení informačních rozhovorů, při doprovázení bližních v jejich těžkostech, ve světě při pomoci potřebným. [Opatrný, 2001, s. 108] Činnost laika v církvi podléhá podřízenosti v církevní hierarchii. Ta má zkoumat a posoudit charismata laika a vymezit mu prostor, kde svá obdarování může uplatňovat. Úkol je mu svěřen jednorázově nebo dlouhodobě. *„Pokud jednají jménem církve (katechetická činnost, přípravy na manželství, služba eucharistii), musí k tomu být biskupem pověřeni a pro svou činnost mají být jednak obecně schopni a v řadě případů*

také patřičně vzděláni či připraveni.“ (Opatrný, 2012)[15] Spolupráce kléru s laiky a využití těchto místních personálních kapacit, je otázkou této bakalářské práce.

4.4.3 Formy pastorace

Hledání, to je přesný výraz pro pastorační úsilí probíhající v Charitách. *„Mnozí se ptají, zda věc dělat tak nebo onak, přou se o metodu, ale často se vůbec nedomluví na tom, o jaký cíl vlastně usilují. A někdy se zdá, že většina odpovědných v církvi u nás je přesvědčena, že společný cíl našeho snažení formulován byl.“* Opatrný vystihuje situaci v Charitách, když ještě dodává: *„Cílem mu může být jen vyřešení nejnutnějšího - „přežití dne“ – a tak to může běžet den po dni, měsíce, léta…“* (Opatrný, 1996, s. 85)

Z dokumentace archivu DCH HK jsem zaznamenala následující pokusy o pastorační praxi směřovanou do Charit spadajících do královéhradecké diecéze:

Společné setkávání (slavení):

- Besedy a setkání zaměstnanců s prezidentem DCH HK Mons. Josefem Suchárem přímo v jednotlivých Charitách na témata, která si určí sami zaměstnanci. [DCH HK, porada ředitelů, 16. 1. 2014]
- Slavení Dnů charity.
- Setkávání s ředitelem a prezidentem DCH HK při charitních výročích nebo otevírání nových prostor nebo služeb.

Péče o ředitele Charit:

- Duchovní slůvko J. Suchára na úvod každé provozní porady ředitelů Charit, konané jednou za měsíc v DCH HK.
- Mše svatá sloužená pro ředitele Charit DCH HK před každou poradou ředitelů.
- Zpětnovazební rozhovory s řediteli Charit s ředitelem a prezidentem DCH HK. [DCH HK, porada ředitelů, 10. – 12. 6. 2013]

Oceňování:

- Veřejné ocenění zaměstnanců na úrovni DCH HK při příležitosti jubilejních výročí a na úrovni Charity Česká republika každoročně ke Dni Charity. [DCH HK, porada ředitelů, 10. 10. 2013]

[15]Dostupné z http://www.pastorace.cz/Clanky/Maly-kurz-pastorace-04-Akteri-pastoracni-cinnosti.html

4.4.4 Rizika pastorace

Uvědomuji si, že práce s duchovními hodnotami člověka je delikátní a eticky citlivá záležitost, která se neobejde bez rizik. Tato bakalářská práce rizika přímo nezkoumá, přesto některá zmíním, protože jejich výskyt může ovlivňovat postoj příjemce pastorace.

Rizikem u silně motivovaného pastorujícího člověka může být jeho nasazení. Pro předcházení a ošetření stavů vyčerpání z přehnané agilnosti doporučuje A. Opatrný supervize, nebo balintovské skupiny. [Opatrný, 2001, s. 41]

Dalším rizikem je nekvalifikovanost pastorujícího. Obecně je pastorující vyzýván k odvaze, aby vstupoval i do situací, které jsou mu vzdálené nebo neznámé. Je však varován, aby se v nich nepokoušel vystupovat jako expert. Nemusí vždy přijít s radou a problém vyřešit. Stejně dobré je umět být pomocníkem na blízku. To je pozice vyžadující osobní zralost a autenticitu.

Dalším rizikem je druh motivace a osobnostní nedostatečnost pastorujícího. Křesťanská věrouka uvádí čtyři kardinální ctnosti: rozvážnost, spravedlnost, statečnost a umírněnost. [Katechismus katolické církve, 2001, s. 455 – 456] Je nutné, aby osoba, která je hierarchickou strukturou církve povolána k pastorační práci, byla v těchto ctnostech formována osobou pověřenou péčí o pastorující, a aby byly případné nedostatky očišťovány.

Nepochybně významným rizikem je zneužití moci. Vztah potřebného a pomáhajícího je vztahem principiálně nerovným. M. Foucault popisuje i produktivní uplatňování moci a nazývá ji „pastýřskou mocí“. *„Cílem pastýřské moci je zajistit jedincům blahobyt.“ „Pastýř jednak pečuje o stádo, jednak ho sleduje.*“ (Janoušková, 2013, s. 87) Pastorující musí být veden, aby se této ideové linie přidržel. V bakalářské práci hledám také méně úspěšné pastorační formy a ptám se po důvodu jejich neúspěchu i řešení, jak jim předcházet.

Shoduji se s A. Opatrným, že pastorace nemůže být pouze produktem lidského úsilí technik a metod a už vůbec nemá nic společného s účastí na moci a rozhodování o druhých. Principiálně je jejím úkolem směřovat člověka k dozrávání k „osobní svatosti“, laicky „ke kumulaci možného dobra“ v konkrétním člověku. *„Bez důrazu na rozvoj tohoto „vnitřního člověka“ by mohly být všechny výzvy k evangelizaci jen výzvami k manipulaci s lidmi…“* (Opatrný, 2006, s. 101)

5. Shrnutí teoretické části

V úvodu teoretické části jsem podnikla malý exkurs do historie Charity, ve kterém jsem hledala prameny, z nichž Charita odvozuje svoji duchovně – sociální činnost. Bylo to potřebné k obecnému pochopení její podstaty a východisek zřizovatele, kterým je Biskupství královéhradecké.

V dalších kapitolách jsem se zaobírala osobou pomáhající, zodpovědností zaměstnavatele za zaměstnance a mechanismy podporujícími duchovní růst pracovníků.

V literatuře jsem hledala posun psychologie ve vnímání spirituálních potřeb člověka, identifikovala jsem charakteristiky sociální práce a práce sociálních pracovníků ve vztahu k transcendenci, a zamýšlela se nad výkladem pojmu charitní profesionál.

Ve třetí kapitole jsem sledovala, jak je vnímána zodpovědnost zaměstnavatele za rozvoj svých zaměstnanců. Konkretizaci péče o duchovní rozvoj charitních pracovníků jsem hledala v zastřešující organizaci Charit královéhradecké diecéze, v činnosti Diecézní charity Hradec Králové. Studovala jsem její interní materiály, zejména zápisy z porad nebo záznamy ze školení, které souvisejí s vývojem postoje DCH HK k předávání křesťanských hodnot v Charitách od ředitelů přes vedoucí středisek až po zaměstnance v přímé péči.

Věnovala jsem se také pastorační literatuře, zejména našeho největšího českého pastoralisty A. Opatrného. Zjistila jsem, že se současná pastorační literatura věnuje pastoraci řady specifických lidských skupin. Často se tyto skupiny kryjí s některými cílovými skupinami sociální práce prováděné v Charitách. Nenašla jsem však speciální českou literaturu, jež by rozebírala a popisovala pastoraci osob, které tuto sociální práci vykonávají. Odborná literatura, která by pomáhala v péči o duchovní rozvoj pracovníků v Charitách, zatím chybí.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

6. Výzkumné téma

Výzkumné téma mé bakalářské práce zní: „Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové“. Zkoumá, zda a jakým způsobem na rozvoji duchovních hodnot jednotlivé Charity pracují. Protože toto téma dosud nebylo systematicky zkoumáno, omezuje se bakalářská práce na **kvalitativní výzkum.** Na tuto práci mohou navázat šetření, která by výzkum prohloubila a vyhodnotila dopady a efektivitu jednotlivých pastoračních forem: Případně zkoumala dopady formace pracovníků na kvalitu služby hodnocenou z pozice jejích uživatelů.

6.1 Cíle výzkumné práce

Cílem bakalářské práce „Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové“ je zmapovat, zda a jakými formami přispívají charitní organizace v královéhradecké diecézi k rozvoji a růstu svých zaměstnanců, konkrétně rozvíjením jejich spirituální složky osobnosti, jako prvku stabilizujícího osobnost charitního pracovníka pro zvládání psychicky náročných situací, v souvislosti s výkonem povolání v sociálních oblastech.

K zodpovědnému formování a kultivaci spirituálního sebeobrazu člověka slouží pastorace a právě význam a formy pastorační péče o pracovníky v Charitách mapuje tato bakalářská práce.

6.1.1 Formulace hlavního a dílčích cílů výzkumu

Hlavní cíl

Hlavním výzkumným cílem mé bakalářské práce je zjistit význam a zmapovat formy pastorační péče používané v Charitách královéhradecké diecéze a k posilování rozvoje spirituální složky osobnosti pracovníků Charity.

Dílčí cíle

Dílčími cíli bakalářské práce je zjistit, zda je v Charitách rozvíjena osobnost pracovníků, včetně jejich spirituální složky. Druhým dílčím výzkumným cílem je prozkoumat, jaké předpoklady pro spirituální rozvoj pracovníků Charity vytvářejí. Třetím cílem je definovat personální zázemí pro výkon pastorační práce zaměstnanců a posledním

cílem je zmapovat problémy, se kterými se Charity při pastorační práci zaměstnanců setkávaly.

DC I. Zjistit, zda je v Charitách vyvíjeno úsilí o rozvoj duchovní složky osobnosti pracovníků.

DC I. 1 Zjistit, k jakým změnám v Charitách došlo směrem k hodnocení významu spirituálního rozvoje pracovníků.

DC I. 2 Zjistit, jaký význam ředitelé přikládají péči o duchovní rozvoj svých zaměstnanců.

DC I. 3 a) Intenzita aktivity ředitelů v četnosti pořádání duchovních aktivit.

DC I. 3 b) Intenzita aktivity ředitelů v pořádání duchovních aktivit pro zaměstnance.

DC I. 4 Zjistit, jak se Charity vypořádávají s překážkami spojenými s předáváním spirituálních hodnot pracovníkům.

DC I. 5 Zjistit, jaká je představa ideálního stavu ve sdělování duchovních hodnot pracovníkům Charity.

DC II. Zjistit, jaké předpoklady pro spirituální rozvoj pracovníků mají Charity vytvořeny.

DC II. 1 Zjistit dostupnost odborných materiálů pro vykonávání pastorační činnosti pracovníků.

DC II. 2 Zjistit, jak je financována činnost pastoračních odborníků.

DC II. 3 Zjistit, jak DCH HK pomáhá Charitám metodickým vedením a materiální podporou.

DC II. 4 Zjistit formy, jakými je pastorace pracovníků v Charitách realizována.

DC III. Zjistit, jaké je personální zázemí pro výkon pastorační práce pro zaměstnance.

DC III. 1 Zjistit, kdo jsou klíčové osoby iniciující pastorační péči o pracovníky.

DC III. 2 Zjistit, kteří odborníci se na pastorační péči o pracovníky nejčastěji podílejí.

DC III. 3 Zjistit, jaké má Charita zázemí v místním církevním společenství.

DC III. 4 Zjistit zájem a zapojení středního managementu o pastorační práci.

DC III. 5 Zjistit zájem řadových pracovníků o pastorační práci.

DC IV. Zjistit problémy, s kterými se Charity při pastorační práci zaměstnanců setkávali.

DC IV. 1 a) Zjistit, jaké aktivity pracovníci dobře přijímali.

DC IV. 1 b) Zjistit příčiny, proč byly kladně přijímány.

DC IV. 2 a) Zjistit, jaké aktivity pracovníci nepřijímali.

DC IV. 2 b) Zjistit příčiny, proč byly negativně přijímány.

DC IV. 3 Zjistit, jaké jiné problémy se při pastorační práci v Charitě vyskytly.

6.1.2 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek

Hlavní výzkumný cíl	**Dílčí výzkumné cíle**	**Dílčí výzkumné otázky**	**Indikátory**	**Tazatelské otázky**
Zjistit význam a zmapovat formy pastorační péče používané v Charitách královéhradecké diecéze k posilování rozvoje spirituální složky osobnosti pracovníků Charity.	DC I. Zjistit, zda je v Charitách rozvíjena osobnost pracovníků, včetně jejich spirituální složky.	DC I. 1 Zjistit, zda jsou v Charitě na úrovni ředitele rozvíjeny aktivity směřující k rozvoji spirituality pracovníků.	Směr vývoje	TO1 K jakým změnám v poslední době došlo ve vaší Charitě v důrazu na podporu duchovního růstu pracovníků Charity?
		DC I. 2 Zjistit, jaký význam ředitelé přikládají péči o duchovní rozvoj svých zaměstnanců.	Motivace ředitelů	TO4 V čem má podle vás péče o duchovní rozvoj pracovníků význam pro vaši Charitu?
		DC I. 3 Pokud je spirituální rozvoj zařazen do práce se zaměstnanci, zjistit, intenzitu činnosti.	a) Intenzita aktivity ředitelů v četnosti pořádání duchovních aktivit	TO16 S jakou pravidelností jsou zaměstnancům nabízeny k účasti aktivity, které mohou nějakým způsobem podporovat rozvoj jejich spirituality?

			b) Intenzita aktivity ředitelů v pořádání duchovních aktivit pro zaměst.	TO17 Kterých zaměstnaneckých kategorií se tato nabídka aktivit nejčastěji týká?
		DC I. 4 Zjistit, jak se Charity vypořádávají s překážkami spojenými s předáváním spirituálních hodnot pracovníkům.	Způsoby eliminace rizik řediteli	TO19 Jak jste pracovali na odstranění těchto překážek?
		DC I. 5 Zjistit, jaká je představa ideálního stavu ve sdělování duchovních hodnot pracovníkům Charity.	Ideály ředitelů	TO20 Jak by podle vás měla ideálně probíhat formace duchovního rozměru pracovníka ve vaší Charitě?
	DC II. Zjistit, jaké předpoklady pro spirituální rozvoj pracovníků mají Charity vytvořeny.	DC II. 1 Zjistit dostupnost odborných materiálů pro vykonávání pastorační činnosti pracovníků.	Možnosti materiální	TO8 Máte k dispozici dostatek odborných a metodických materiálů pro pastoraci pracovníků?
		DC II. 2 Zjistit, jak je financována činnost pastoračních odborníků.	Možnosti finanční	TO10 Jak je tato činnost odborníků pro pastoraci pracovníků ve vaší Charitě financována?

		DC II. 3 Zjistit, jak DCH HK pomáhá Charitám metodickým vedením a materiální podporou.	Možnosti metodické	TO2 Jak vám v hledání metod a způsobů předávání těchto hodnot pracovníkům pomáhá DCH HK?
		DC II. 4 Zjistit formy, jakými je pastorace pracovníků v Charitách realizována.	Možnosti forem	TO11 Jaké různé formy aktivit směřujících ke spirituálnímu rozvoji pracovníků jste ve vaší Charitě vyzkoušeli?
	DC III. Zjistit, jaké je personální zázemí pro výkon pastorační práce pro zaměstnance.	DC III. 1 Zjistit, kdo jsou klíčové osoby iniciující pastorační péči o pracovníky.	Iniciátoři	TO7 Uveďte pracovní pozici/pozice osoby/osob, které jsou iniciátorem péče o spirituální rozvoj pracovníků ve vaší Charitě.
		DC III. 2 Zjistit, kteří odborníci se na pastorační péči o pracovníky nejčastěji podílejí.	Odborníci	TO9 Má vaše Charita k dispozici odborně vzdělané osobnosti pro pastoraci pracovníků?
		DC III. 3 Zjistit, jaké má Charita zázemí v místním církevním společenství.	Motivace místního společenství	TO3 Jakou úlohu ve vzdělávání a duchovním vedení pracovníků hraje místí církev?
		DC III. 4 Zjistit zájem a zapojení středního managementu o pastorační práci.	Motivace vedoucích	TO5 Jaký podíl vedoucích pracovníků podle vaší zkušenosti ve vaší Charitě považuje rozvoj vlastní spirituality za užitečný?

		DC III. 5 Zjistit zájem řadových pracovníků o pastorační práci.	Motivace ostatních pracovníků	TO6 Zhodnoťte, kolik pracovníků vaší Charity podle vás projevuje opravdový zájem o křesťanská duchovní témata?
	DC IV. Zjistit problémy, s kterými se Charity při pastorační práci zaměstnanců setkávaly.	DC IV. 1 Zjistit, jaké aktivity pracovníci dobře přijímali.	a) Pozitivní emoce	TO12 Které z těchto forem byly pracovníky nejlépe přijímány?
			b) Příčiny	TO13 Znáte důvody, pro které byly kladně přijímány?
		DC IV. 2 Zjistit, jaké aktivity pracovníci nepřijímali.	a) Negativní emoce	TO14 Které z vyzkoušených forem aktivit pracovníci přijímali hůře?
			b) Příčiny	TO15 Co pracovníkům na těchto aktivitách nevyhovovalo?
		DC IV. 3 Zjistit, jaké jiné problémy se při pastorační práci v Charitě vyskytly.	Komplikace	TO18 Jaké se vyskytly problémy při realizaci záměru vaší Charity pracovat na rozvoji spirituální složky osobnosti pracovníků?

6.2 Metody výzkumu

Jak bylo zmíněno v úvodu této bakalářské práce, téma „Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové“, nebylo dosud zkoumáno. K tématu nebyla zpracována žádná teoretická část, která by umožnila komparaci zjištěných skutečností, proto jsem zvolila kvalitativní výzkum. *„Cílem je získat popis zvláštností případů, generovat hypotézy a rozvíjet teorie a fenomény světa.“* (Hendl, 2005, s. 63) Ke zkoumání sledovaného jevu jsem proto rozhodla pracovat na intrinzitní případové studii, v které jsem se zaobírala jedním konkrétním jevem – aplikací pastorační práce u pracovníků Charit jako jedné z forem sloužící k osobnostnímu rozvoji zaměstnanců charitních organizací zastřešovaných DCH HK. Pracovala jsem metodou kvalitativního výzkumu, technikou strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami.

6.3 Výběr informantů

Zkoumané téma zahrnuje přesně definovanou oblast. Jsou jí Charity Diecéze královéhradecké, celkem 21 Charit, samostatných právních subjektů, které individuálně, originálně a samostatně pracují. Individualita zahrnuje rovněž personální práci a péči o zaměstnance, včetně pastorační práce. Pro co nejpřesnější zaznamenání praxe bylo žádoucí získat informace od co nejpestřejšího vzorku Charit. Pro potřeby výzkumu byly zkoumanou populací ředitelé Charit Diecéze královéhradecké. *„Vzorkování má v kvalitativním výzkumu jiná pravidla než ve výzkumu kvantitativním. Cílem není, aby reprezentoval určitou populaci, ale určitý problém."* (Švaříček, Šeďová, 2007, s. 72) Informanty jsem vybírala úsudkem a dbala, aby byly poměrem zastoupeny Charity z krajů Královéhradeckého (3 informanti), Pardubického (4) a Středočeského kraje (1), dále, aby mezi řediteli byli zastoupeni muži i ženy (poměr výběru 3:5) a velké, střední a malé Charity (poměr vybraných informantů podle velikosti Charit: 3:3:2). Velikost Charity určoval počet zaměstnanců v Charitě:

- 1 – 29 pracovníků – malá Charita
- 30 – 59 pracovníků – střední Charita
- 60 – a více pracovníků – velká Charita

V analytické a interpretační části jsem pozměnila identifikační označení I1 – I8 pro zachování anonymity informantů a infromantek. Záměrně neuvádím, z kterého kraje je Charita informanta a jakého pohlaví je dotazovaný ředitel. Jsou uvedeni v tabulce č. 2 – Informantky a informanti.[16]

6.4 Provedení předvýzkumu

Vhodnost a účinnost zvoleného postupu jsem ověřila v předvýzkumu. Připravené otázky jsem konzultovala s manažery Diecézní charity Hradec Králové s cílem vysledovat upotřebitelné a prioritní oblasti, které považuje organizace, jíž primárně mají výsledky výzkumu sloužit, za relevantní pro další upotřebení v personální práci. Na základě konzultace vznikla upřesněná podoba otázek.

[16] Viz. Tabulka č. 2 Informanti a informantky, uvedená v přílohové části.

6.5 Pilotní výzkum

Srozumitelnost a přesnost formulací jednotlivých otázek byla ověřena u třech ředitelů Charit královéhradecké diecéze. Bylo zjišťováno, zda informanti otázkám rozumějí a jestli jejich odpovědi skutečně spějí k získání požadovaných informací. Z výsledků zjištění byla provedena upřesnění dotazníku a odstraněny zjištěné nedostatky.

Otázky byly zaslány e-mailem třem vybraným ředitelům Charit královéhradecké diecéze a vedoucím pracovníkům Diecézní charity Hradec Králové, kteří mají zájem aplikovat výsledky výzkumu do praxe pastorační práce se zaměstnanci Charit.

Předvýzkum pomohl zpřesnit představu o předmětu výzkumu o cílech zkoumání a o volbě způsobů, jak cíle dosáhnout. Při důsledné úpravě formulace otázek a požadovaných forem odpovědí v dotazníku, a při dostatečném zapojení informantů, může výzkum přispět ke zmapování této dosud nezkoumané oblasti péče Charit o své pracovníky.

6.6 Sběr údajů

Pro zjištění potřebných údajů jsem využila strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Před samotným rozhovorem jsem dotazovaného informovala o anonymitě nakládání s údaji pro potřeby této bakalářské práce. Pro konkrétní citace jsem použila kódovací klíč I1 – I8 uvedený v tabulce č. 2. S informanty jsem si telefonicky smluvila čas rozhovoru a navrhla jeho nahrávání na diktafon.

Délka rozhovorů se pohybovala v rozpětí 10 – 20 minut. Tazatelské otázky vytvořené na základě transformace cílů, viz kapitola 5.1.2 „Transformace cílů do tazatelských otázek“, jsem pokládala podle pořadí v záznamovém archu, do kterého jsem si v průběhu rozhovoru dělala poznámky. V případě nejasnosti jsem dotazovanému otázku upřesňovala.

6.7 Organizace výzkumu a zpracování údajů

Výzkum byl realizován v období od ledna do března 2014. Absolvovala jsem osm rozhovorů s řediteli Charit Diecéze královéhradecké. Údaje získané audiotechnickým

záznamem jsem transkribovala do písemné podoby v počítači.[17] Záznamy z diktafonu jsem upravila po gramatické stránce a pomáhala si při tom poznámkami ze záznamového archu.

Kvalitativní výzkum analyzuje nenumerická data, u kterých zkoumá pravidelnosti, konfigurace, formy, kvality a vztahy. [Hendl, 2005, s. 49] Zkoumanou oblast výzkumu jsem segmentovala do čtyř dílčích výzkumných cílů, a každý dílčí výzkumný cíl do čtyř až pěti dílčích výzkumných otázek. Každé tazatelské otázce jsem přidělila indikátor, který jsem se snažila při transkripci rozhovoru do písemné podoby zachytit. Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami umožňoval poměrně dobrou orientaci v nasbíraném materiálu a jeho rozdělení do analytických jednotek.

K analýze odpovědí nasbíraných k jednotlivým otázkám jsem použila kódování dat. [Hendl, 2005, s. 246 – 252] Hledala jsem vztahy mezi kódovanými znaky, a poté jsem je přiřazovala k dílčím výzkumným otázkám. Výsledky získané z dílčích výzkumných otázek jsem následně popsala a sledovala vztahy mezi těmito daty.

6.8 Rizika výzkumu

V průběhu výzkumu se výzkumník setkává s riziky, které mohou negativně ovlivnit výsledky. Už při přípravě jsem se je snažila předvídat a odhalit, abych mohla učinit potřebné korekce a přijmout opatření k jejich eliminaci. Cílem bylo zajistit co nejvyšší kvalitu závěrečných výsledků výzkumu.

Kvalitativní výzkum je výzkumná metoda, která může být pro výzkumníka ponořeného do výzkumného problému náročná zejména v zachování jeho objektivity při výběru informantů a sbírání, zpracování a analyzování získaných dat. Pro sběr informací jsem volila strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. *„Základním účelem tohoto typu interview je co nejvíce minimalizovat efekt tazatele na kvalitu rozhovoru.“* (Hendl, 2005, s. 174) Ačkoliv kvalitativnímu výzkumu je vytýkán sběr velkého množství těžko strukturovatelných dat od malého počtu jedinců s nesnadno zobecnitelnými výsledky,

[17] Viz. Příloha A Doslovný přepis rozhovoru, informant I1, , pořízen 22. ledna 2014, uváděna v přílohové části.

ohroženými vysokou mírou subjektivity, směřuje k poměrně nízké reliabilitě[18], při vysoké validitě.[19]

Riziko ovlivnění výsledku samotným výzkumníkem existuje. Je důležité, aby si výzkumník tvořil představu o tom, jak by výsledky mohly dopadnout, ale zároveň si udržoval schopnost oprostit se od osobních preferencí nebo vlastních zkušeností. O tento profesionální přístup a „roli zasvěceného výzkumníka", jsem se po celou dobu výzkumu snažila. [Švaříček, Šeďová, 2007, s. 76] Opírala jsem se při tom o odbornou literaturu a o postupy pro kvalitativní výzkum.

Druhým subjektem, který může ovlivnit objektivitu výzkumu, je osoba dotazovaného. Ke zkreslení může dojít zejména proto, že se informanti a informantky budou cítit osobně zodpovědní za obraz jimi vedené organizace. Hrozí, že jejich odpovědi budou nepravdivé a tendenční. Tomu jsem se snažila předejít zdůrazněním bezpečí a anonymity poskytnutých informací, vysvětlením jejich použití, ozřejměním hlavního cíle výzkumu a jeho významu pro celou Diecézní charitu Hradec Králové. Usilovala jsem o srozumitelnost otázek, kterou jsem si ověřila v předvýzkumu. Pečlivě jsem s informanty domlouvala čas rozhovoru, abychom při jeho pořizování byli minimálně rozptylováni.

Záznamy rozhovorů jsou na elektronickém nosiči dat a jsou přiloženy k této bakalářské práci.

---

[18] Reliabilita vyjadřuje: *„spolehlivost, hodnověrnost: psych., sociol. vlastnost textu, postupu apod. dosahovat při opakovaném měření za stejných podmínek týchž výsledků."* (Akademický slovník cizích slov, II., 1995, s. 656.)

[19] Validita určuje: *„platnost, právoplatnost něčeho: psych. platnost metody (techniky) určené k danému šetření."* (Akademický slovník cizích slov, II., 1995, s. 802.)

7. Vlastní výzkum

Ačkoliv jsem se snažila formou doplňkových otázek a upřesnění udržet rozhovor v mezích tazatelských otázek, někteří informanti v průběhu rozhovoru odpověděli i na otázku, která byla přidělena k jinému dílčímu cíli. Pokud se tak stalo, čerpala jsem nejen z příslušné tazatelské otázky, ale použila i odpověď, nebo její část provázanou s odpovědí vztahující se k jiné tazatelské otázce, ale svým významem odpovídající k dotazované skutečnosti.

7.1 Dílčí výzkumný cíl DC I.

Zjistit, zda je v Charitách vyvíjeno úsilí o rozvoj duchovní složky osobnosti pracovníků.

Ke zjištění tohoto cíle jsem formulovala tazatelské otázky TO1, TO4, TO16, TO17, TO19 a TO20. Zajímalo mě, jak se v Charitách projevuje snaha DCH HK o vnášení spirituality do Charit na postojích a motivacích jejích ředitelů. Dílčí cíl jsem rozdělila do pěti výzkumných otázek, kterými jsem sledovala následující indikátory:

- **Směr vývoje**
- **Motivace ředitelů**
- **Intenzita aktivity ředitelů**
- **Intenzita aktivity ředitelů k různým zaměstnaneckým kategoriím**
- **Způsob eliminace rizik řediteli**
- **Ideály ředitelů**

DC I. 1 Zjistit, k jakým změnám v Charitách došlo směrem k hodnocení významu spirituálního rozvoje pracovníků.

Dílčí cíl jsem sledovala odpovědí na otázku TO1. Zjišťovala jsem, zda za dobu působení informantů v ředitelské funkci zaznamenali ředitelé vzestup významu předávání duchovních hodnot pracovníkům v Charitách. Indikuji rozdíly ve **směru vývoje** ve sledované oblasti v dotazovaných Charitách.

Změna motivace

Většina dotazovaných konstatovala, že v posledních letech v jejich Charitách dochází k významnému posunu v důrazu na spirituální rozvoj pracovníků. Šest informantů

uvedlo, že jde o dlouhodobý vzestupný proces, a že tento stoupající trend trvá. *„Vzhledem k tomu, že i diecézní Charita klade poslední dobou velký důraz na podporu duchovního růstu, tak se snažíme i v naší místní Charitě nějakým způsobem tu duchovní podporu jednak dávat, a hledáme způsoby, jak tuto podporu duchovního růstu zaměřit.... Má to stoupající tendenci v čase.“* (I4)

Tři informanti uvedli konkrétní aktivity, kterými dokládali úsilí probíhající v Charitách. Odpovědi budou zakomponovány k DC II. 4.

Dva informaci zmínilo tempo, s jakým jsou změny uskutečňovány. Jeden z dotazovaných přiznal, že jako nově vzniklá Charita v roce 2007 řešili především provozně – organizační záležitosti. Hodnotami a duchovně ideologickou nadstavbou se začali zaobírat až před dvěma lety. [I2] *„Změny jsou postupné, nejsou radikální. Snažím se do komunikace dát důraz na duchovní formu. Plánuji…“* (I6) Sdělil tempo vývoje další informant a připojil výčet plánů, které hodlá uskutečnit.

Stagnace motivace

Pouze jeden informant z malé Charity na otázku odpověděl, že nezaznamenal žádné změny a posun jakýmkoliv směrem. *„Žádný. Vlastně v Charitě pracuju skoro 10 let. Pracovala jsem jako sociální pracovník. Moc na tu pastorační péči důraz věnován nebyl.“* (I3) Odlišnou zkušenost lze částečně vysvětlit tím, že informant je ve funkci ředitele pouze velmi krátkou dobu a s trendy probíhajícími na úrovni DCH HK není seznámen. Nicméně v odpovědi uvádí, že ani jako řadový pracovník nezaznamenal, že by v organizaci byl kladen jakýkoliv důraz na rozvoj duchovních hodnot v organizaci.

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 1

U otázky mapující proces vývoje v Charitách královéhradecké diecéze v úsilí vnášet do Charity duchovní témata a hodnoty se většina informantů vyjádřila, že tento proces je delší dobu nastartován a probíhá. Pouze jeden informant stav vnímal jako stagnující. Žádný z informantů nezaznamenal v úsilí v této oblasti klesající tendenci.

C I. 2 Zjistit, jaký význam ředitelé přikládají péči o duchovní rozvoj svých zaměstnanců.

Dílčí cíl jsem zkoumala otázkou TO4. Pátrala jsem po rozdílnostech a podobnostech v **motivaci ředitelů** k zajišťování péče o spirituální rozvoj svých podřízených pracovníků.

Rozdíly

Rozdíly mezi odpověďmi informantů byly především v pochopení šíře otázky. Někteří z informantů v odpovědi přímo konkretizovali motivace, které je vedou k uskutečňování konkrétních cílů v Charitě. Jsou to například cíle: stmelování pracovního kolektivu nebo zvyšování kvality sociálních služeb.

Podobnosti

Pro pět informantů bez rozdílu, zda vedou malou, střední nebo velkou Charitu, je péče o duchovní rozvoj zaměstnanců silné téma. Pět informantů charakterizuje tuto činnost v Charitách za prvek, kterým se Charity odlišují od ostatních sociálních služeb. *„Já bych řekla, že je přímo zásadní, protože … to je, to co nás odlišuje od ostatních sociálních služeb…“* (I1) Tři informanti jsou motivováni k rozvíjení duchovní složky, protože se podle nich jedná o podstatu, pro kterou byla Charita zřízena. *„Považuji reflexi duchovních hodnot za nutný podklad pro veškerou naši práci. Pro mě je to silné téma.“* (I5)

Individuální motivační důvody

Dva informanté se domnívají, že společné formování pracovníků na duchovní rovině pomáhá ke stmelení kolektivu. *„Tmelí to ve smyslu: ‚Ano, jsme charitní‘.“* (I2) Tři informanté očekávají od duchovního rozvoje zaměstnanců zvyšování kvality poskytovaných služeb směrem ke klientům a dva informanté zmínili, že jde především o pomoc pracovníkům k jejich duchovnímu růstu. *„Význam má velký, jenom pracovník s nějakým duchovním rozměrem může práci v Charitě dělat.“* (I6)

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 2

Všichni dotazovaní ředitelé Charit jsou motivovaní a přesvědčení, že péče o duchovní rozvoj pracovníků má pro Charitu zásadní význam v utváření identity organizace. Dílem se domnívají, že slouží také k posilování sourodosti týmů, k posilování

kvality práce směrem ke klientům a přispívá k individuálnímu rozvoji osobnosti pracovníka.

> *„Řekl bych, že je to prostor pro vypnutí, zamyšlení se nad věcmi, o kterých se normálně nepřemýšlí. Vnímám za sebe nebo bych chtěl, aby to tak bylo, že si i v práci o těchto věcech můžeme popovídat. Ono to k práci prostě patří. Ono se to ví, ale to je všechno. … Ale že by se k tomu sedlo a věnovaly se tomu z práce aspoň tři hodiny z pracovní doby, tak je to velikým překvapením, protože pracovníci to vnímají, jako by se nepracovalo. To si myslím, že by se mělo změnit. Zkrátka, já si myslím, že přemýšlení o takových věcech je práce. Přesahuje to možná sociálního pracovníka, ale i s takovým přesahem se musí prostě pracovat. A já si myslím, že přirozeně je to součástí sociální práce. Ono to slovo sociální v podstatě v nejširším kontextu znamená životní, život, dění ve společnosti. To je prostor, ve kterém žijeme my všichni a není to tak, že přijdeme do práce a přestaneme žít. To je tak, že žijeme i v práci. Proto si myslím, že to k té práci patří.“* (I2)

DC I. 3 a) Zjistit intenzitu činnosti směřující k duchovnímu rozvoji zaměstnanců.

Otázkou TO16: *„S jakou pravidelností jsou zaměstnancům nabízeny k účasti aktivity, které mohou nějakým způsobem podporovat rozvoj jejich spirituality,“* jsem zkoumala **intenzitu aktivity ředitelů v pořádání duchovních** aktivit pro zaměstnance.

Indikátory vysoké aktivity jsou vícedenní akce, během roku se opakující celodenní akce a aktivity časově nenáročné, ale pravidelně se opakující minimálně jednou týdně. Nízká aktivita se vyznačuje nahodilostí nebo malou možností aktivního zapojení pracovníků do programu.

Intenzita vysoká

V Charitách panují značné rozdíly v tom, jak často jsou pracovníkům nabízeny aktivity podporující jejich spiritualitu. Mezi nejintenzivnější činnost informanti řadili dvoudenní (I5) až týdenní (I2) soustředění v roce, věnované duchovním hodnotám. Po nich následovaly pouti/návštěvy duchovních míst se spirituálním programem (I1, I6, I7), besedy s místním duchovním (I1, I2, I4), besedy s jiným duchovním tématem, vícedenní práce nad duchovními tématy (I2, I6, I5) a celocharitní setkání všech pracovníků (I2, I4, I5). K aktivitám malého časového rozsahu, ale s pravidelnou časovou frekvencí řadili duchovní slůvko na začátku porady (I4, I2, I7). Nahodilé akce probíhají v rozsahu několika hodin ročně, drobné pravidelné akce se opakují jednou za měsíc nebo také každý týden. (I4).

Intenzita nízká

Nízká intenzita činnosti v Charitách se pohybuje od jedné do dvou nahodilých akcí v roce (I3). Za málo intenzivní jsou považovány mše svaté (I3, I6, I7, I8). Pracovníkům neumožňují aktivní účast nebo diskusi a nepřihlížejí k míře jejich poznání a stupni duchovního rozvoje.

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 3a)

Mezi zkoumanými Charitami je značně rozdílná intenzita práce na duchovním rozvoji zaměstnanců. Úsilí není limitováno velikostí Charity, protože intenzivní a časově náročnou vícedenní práci uspořádala jak malá Charita (I2), tak Charita největší (I5). Pravidelné aktivity, jakými jsou duchovní slůvka a besedy, se prolínají všemi velikostními typy Charit. Nejnižší intenzitu činnosti uvedl informant (I3), který je ve funkci ředitele velmi krátkou dobu. Pravidelnost, s jakou jsou v Charitách nabízeny zaměstnancům různé aktivity podněcující jejich duchovní růst, je uvedena v grafu č. 2.[20]

DCI. 3 b) Intenzita aktivity ředitelů v pořádání duchovních aktivit pro zaměstnance

Otázkou TO17 zjišťuji **intenzitu aktivity ředitelů k různým zaměstnaneckým kategoriím** v Charitě.

Podobnosti

Většina informantů (I1, I3, I2, I6, I7) nabízí aktivity všem svým zaměstnancům, přičemž Informanti I7 a I1 konstatují, že se jich nejvíce účastní vedoucí středisek. *„Střední management má těch aktivit více, ale vlastně fungují takovéto aktivity uvnitř středisek, které si vedou jejich vedoucí. A tam, se přiznám, že nemám úplně přesnou informaci o jejich frekvenci. Ale myslím si, že takhle přes ně je možnost nabídnuta všem.“* (I7)

Rozdíly

Informanti uvádějí, že se části aktivit z praktických důvodů účastní nejvíce zaměstnanci těch středisek, v jejichž prostorách je aktivita nabízena. [I1, I4, I5, I7] Jeden

[20] Viz. Graf č. 2 Pravidelnost s jakou jsou nabízeny duchovní aktivity, v přílohové části.

z informantů doplnil, že je využívají ti pracovníci, kterým *„…je to nějakým způsobem blízké“*. (I1)

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 3b)

Většina informantů se shodla, že intenzita nabízených aktivit je rozložena tak, že jsou nabízeny všem zaměstnancům. Polovina dotazovaných zároveň přiznala, že se jich více účastní vedoucí pracovníci nebo ti pracovníci, v jejichž prostorách se aktivita koná. Přitom není významný rozdíl, zda se jedná o velkou, střední nebo malou Charitu.

DC I. 4 Zjistit, jak se Charity vypořádávají s překážkami spojenými s předáváním spirituálních hodnot pracovníkům.

Dílčí cíl jsem sledovala odpovědí na otázku TO19, kterou jsem zjišťovala, jak Charity pracují na **eliminaci rizik** vyskytujících se při práci na rozvoji spirituální složky osobnosti pracovníků.

Rozdíly

Pouze třetina informantů určila za riziko také motivovanost, respektive nemotivovanost pracovníků k aktivitám. [I1, I5, I6] *„Vymysleli jsme tu víkendovou akci na horách, kde to lidi budou vnímat více méně jako oddech, ale dá se tam něco vložit. Takže to nebudou mít jako školení.“* (I6) Informant I5 uvedl, že s motivací vedoucích částečně pomohlo dvoudenní setkání se zamýšlením se nad hodnotami Charity. K práci s obavami a nedůvěrou pracovníků uvedl informant I1: *„A co se týče nějakých obav pracovníků, tak se snažíme vysvětlovat, nebo se snažíme aktivity nazývat tak, aby je příliš nestresovaly už při své nabídce.“* (I1)

Podobnosti

Ostatní informanti nahlíželi na problémy z provozního úhlu pohledu. Dva informanti uvedli, že vzhledem k povaze provozu Charity dominují časové problémy. Domnívají se, že ty jsou těžko řešitelné. [I4, I2]

Informanti nabízeli praktická řešení, aby se pracovníci aktivity mohli zúčastnit. Uváděli například střídání pořádání akcí na různých místech obsluhovaného regionu [I8],

jejich opakování [I1], omezení služby nebo zavření střediska po dobu akce [I2, I4], volbou správného načasování [I3].

Individuální hodnocení

Nízkou vůli k předcházení problémů a eliminaci rizik si uvědomil jeden z informantů slovy: *„Asi by musela být větší ochota z naší strany.“* (I3)

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 4

Informanti přednostně promýšlejí rizika spojená se zajištěním provozu. Jasnější představu mají při řešení organizačních problémů. Jen menší část dotazovaných řešila rizika spojená s obavami, předsudky a nezájmem ze strany pracovníků. V této oblasti předložili praktické návody k řešení pouze dva z dotazovaných. Jeden informant si uvědomil, že v jeho Charitě chybí k překonávání potíží motivace.

DC I. 5. Zjistit, jaká je představa ideálního stavu ve sdělování duchovních hodnot pracovníkům Charity.

Dílčí cíl jsem sledovala odpovědí na otázku TO20. Dotazovala jsem se na **ideály** ředitelů, jak by podle nich měla probíhat formace duchovního rozměru pracovníka v Charitách.

Shoda v ideálech

Dotazovaní se shodují, že sdělování duchovních hodnot prospívá neformálnost [I1, I2, I4, I5], respektování svobody, respektive nenásilnost předávání těchto hodnot [I1, I2, I4], že je podstatná vhodná, vzdělaná a pro většinu akceptovatelná osobnost [I1, I2] s respektem k pracovníkům [I2, I4]. Informanti vidí také důležitost v pravidelnosti nabídky v průběhu celého roku [I1, I4].

Rozdíly v ideálech

Pouze jeden informant považoval za ideální mít k dispozici metodiku, s kterou by mohl při předávání hodnot pracovníkům pracovat. *„…Měli bychom mít zpracovaný něco jako postup, ale nevím, budu se nad tím muset zamyslet, jak to udělat.“* (I6) A jen jeden informant sní o tom, že by předávání duchovních hodnot bylo usnadněno, kdyby většina

pracovníků ve vedoucí pozici patřila mezi praktikující křesťany, kteří by byli: *„…otevření, ne zabednění. A budou téma hodnot nějak reflektovat a vnášet je neformálně.“* (I5)

Individuální hodnocení

Individuálně respondenti hledají ideály také ve vůdcovských schopnostech ředitele. *„Aby byl ředitel dokonalý a dokázal o tom námětu mluvit. Aby to byl takový duchovní vůdce.“* (I8) Jiný dotazovaný touží o přenesení praktik, podnětů a zkušeností z porad ředitelů Charit na řadové zaměstnance: *„Ideální by bylo, kdyby ty zkušenosti, jaké získáváme na diecézi a způsobem, jakým se ho zúčastňují ředitelé, mohli dostat i pracovníci. To je takový ideál.“* (I7)

Dílčí shrnutí k cíli DC I. 5

Představy informantů o ideálním stavu, jak pracovat s předáváním hodnot pracovníkům, se shodují v respektu ke svobodě člověka. Dávají přednost neformálnímu způsobu seznamování, pro které by pomohli vytvořit podmínky. Upřednostňují předávání prostřednictvím vzdělaných, intelektuálně atraktivních a pro pracovníky přijatelných osobností. Uvědomují si pozitivní úlohu pravidelnosti a opakování.

> *„Myslím si, že skutečně nejpodstatnější je to, aby to bylo vždycky vedené s respektem ke svobodě člověka. Aby necítil nikde žádný tlak v tom, že je někým tlačen někam, kam nechce. Takže, aby byla hodně respektována svoboda a nabízeny aktivity, kterých se může, pokud chce a sebere třeba odvahu k nim, se účastnit. Určitě jsou dobré nějaké pravidelné aktivity, takže opakované nabídky. A ideální je, když se podaří propojit to přirozené. To znamená, aby byla základem dobrá atmosféra a dobré vztahy, na které se naváže nadstavba. Ale jak by měla ideálně probíhat... Tak samozřejmě určitě je fajn, když je možná nějaká pravidelná. Myslím si, že pomáhá rozšířit obzor znalostí. Takže vzdělávací aktivity.“* (I4)

Jeden informant svoji představivost upnul k těžko realizovatelnému ideálu, najít pro práci v Charitě na většinu vedoucích postů praktikující křesťany. A také pouze jeden z ředitelů se domnívá, že mu v této úloze může pomoci nějaká metodika.

7.2 Dílčí výzkumný cíl DC II.

Zjistit, jaké předpoklady pro spirituální rozvoj pracovníků mají Charity vytvořeny.

V dílčím výzkumném cíli DC II. jsem sledovala, jaké možnosti materiální (TO10), finanční (TO2) a metodické (TO2) mají Charity k dispozici pro spirituální rozvoj pracovníků. Otázkou TO11 jsem mapovala formy, kterými je spirituální rozvoj pracovníků v Charitách uskutečňován. Dílčí cíl jsem rozdělila do čtyř výzkumných otázek, kterými jsem sledovala následující indikátory:

- **Materiální možnosti**
- **Finanční možnosti**
- **Metodické možnosti**
- **Formy**

DC II. 1 Zjistit dostupnost odborných materiálů pro vykonávání pastorační činnosti pracovníků.

Tazatelskou otázkou TO8 jsem sledovala **materiální možnosti** Charit pro pastoraci pracovníků. Z odpovědí dotazovaných informantů vyšel výčet následujících materiálů, které používají: Etický kodex Charity, Diecézní charitní erb, encyklika Deus caritas est, Desatero podle Elizabeth Jünemann a různé publikace (např. Proč se zlé věci stávají dobrým lidem, Příběhy pro potěchu duše, myšlenky z knih Tomáše Halíka).

Podobnosti

Většina informantů uváděla základní materiály, které jim poskytla DCH HK, např. Etický kodex Charity [I1, I4, I6, I7], nebo materiál, na jehož tvorbě se sami podíleli – tj. Charitní erb [I1, I4, I2, I5, I7]. Tři informanti si posteskli, že materiálů k dispozici mnoho není [I5, I6, I8]. Čerpání i z jiné literatury přiznali informanti I1, I2 a I7.

Rozdíly

Pouze dva informanti považují odborné zdroje za dostatečné. Jsou to ředitelé jak z velké, tak z malé Charity. *„Na faře máme navíc k dispozici knihovnu duchovní literatury, kterou využíváme. Takže materiálů máme dostatek. To není problém.*“ (I7) Druhý ze spokojených informantů čerpá z přehledu dostupné literatury získaného během svého teologického studia. [I2] Uvádí také internetové zdroje, např. *„www.katolik.cz*“. Ostatní

dotazovaní jsou s nabídkou materiálů k pastoraci pracovníků v sociálních službách spíše nespokojeni.

Individuální hodnocení

Dva informanti odpověděli na otázku, že: *„Neví.“* (I3, I8) Jsou to představitelé jak velké, tak i malé Charity.

Dílčí shrnutí k cíli DC II. 1

Čtvrtina z informantů považuje množství materiálů pro vykonávání pastorační činnosti pracovníků v Charitách za dostatečné. Polovina dotazovaných uvedla několik konkrétních materiálů, přičemž by jich chtěla mít k dispozici více. Vzpomněli si převážně na materiály poskytnuté DCH HK: Charitní erb a Etický kodex Charity.

> *„Tak těch materiálů několik skutečně k dispozici je. Jak dalece jsou užitečné a praktické, to už je takové diskutabilní. Možná je to i otázka toho, jestli s nimi umíme pracovat a jestli je umíme využívat. Máme k dispozici kodex, máme k dispozici charitní erb, máme k dispozici i nějaké publikace. Ale nemůžu říct, že bychom … poctivě je nějak velmi využívali.“* (I1)

Dva informanti neuvedli žádný edukační materiál.

DC II. 2 Zjistit, jak je financována činnost pastoračních odborníků.

Otázkou TO10 zjišťuji **finanční možnosti** pro realizaci pastorace pracovníků ve zkoumaných Charitách.

Dobrovolná činnost

Všichni informanti se shodli, že kněží činnost vykonávají zdarma buď v rámci své pastýřské činnosti [I1, I3, I4, I6], nebo jako dobrovolnickou činnost [I4, I7, I8]. Pokud jsou do Charit zváni jiní odborníci, tak přednášku, besedu věnují Charitě zdarma a jsou jim proplaceny náklady s ní spojené.

Placená činnost

Jeden informant si uvědomil, že do nákladů na pastorační péči pracovníků nelze započítávat pouze přímé náklady, ale také ty nepřímé. *„…I když on žádný kurz vlastně není*

tak úplně zdarma, protože minimálně mzdové náklady na služební cestu tomu zaměstnanci hradíme. A to jde vyloženě k tíži naší Charity a výnosů z naší práce.“

Představitel velké Charity, který vnímal zvýšený tlak personálu na vzdělanost a akceptovatelnost osoby přednášejícího, uvedl: *„Pro některé (přednášející) jsem měl připraven honorář, ale nakonec se dohodnuté setkání neuskutečnilo.“* (I5)

Dílčí shrnutí k cíli DC II. 2

Charity činnost pastoračních odborníků financují z vlastních zdrojů. Hradí především nepřímé náklady. Přímé náklady s touto činností nevykazují, protože je jim tato služba odborníky poskytována zdarma nebo v rámci dobrovolnické činnosti. Pokud se informanti pokusili zajistit speciálního odborníka a vyčlenili si na akci s ním prostředky, stalo se opakovaně, že se jim akci nakonec nepodařilo uskutečnit. [I5]

DC II. 3 Zjistit, jak DCH HK pomáhá Charitám metodickým vedením a materiální podporou.

Tazatelskou otázkou TO2 zjišťuji, jaké **metodické možnosti** poskytuje DCH HK Charitám, které zastřešuje, pro umožňování pastoračních aktivit pracovníkům těchto zkoumaných Charit.

Podobnosti

Odpovědi informantů na otázku dokládají, jaké jsou jejich zkušenosti se spoluprací s DCH HK na poli spirituálního rozvoje a vedení. Až na jednoho informanta všichni dotazovaní považují aktivitu DCH HK za inspirativní. Tři označují pomoc přímo za vydatnou, zásadní nebo velkou. [I1, I4, I7] Jedinec, který se z této skupiny vymykal, je ředitel, který do své funkce teprve nedávno nastoupil. [I3]

Informanti vnímají jako inspirativní také společnou práci s ostatními řediteli nad tématy na vícedenních poradách. *„Pomáhá mi hodně a doteď ho používám, erb. Hodnoty v něm byly na poradách společně hledány a uvědomovány. Za tím erbem si stojím, protože jsem jeho spolutvůrce.“* (I2) Naprostá většina dotazovaných si cení inspirace předávané mezi řediteli Charit navzájem. *„Tak diecézní Charita mě inspiruje, stejně tak ostatní ředitelé, nejen vedení diecézní charity.“* (I6)

Rozdíly

Rozdíly mezi informanty jsou ve vnímání intenzity pomoci a vedení DCH HK. V superlativech: vydatné, zásadní a velká spolupráce, se vyjadřovali především ředitelé, kteří byli ve své funkci nejdelší dobu (9, 7 a 4 roky). Naopak ředitelé fungující krátce (2, 3 a 5 roků), předkládané úsilí považovali více za samozřejmost. Funkčně nejmladší ředitel to zatím nedokázal posoudit (ve funkci 1 měsíc).

Individuální hodnocení

Dva informanti zmínili přínosnost osobnosti prezidenta DCH HK na vícedenních poradách. Informant ze středně velké Charity ocenil návštěvy z DCH HK přímo v Charitách: *„Pomáhá hodně možnost setkávání s monsignorem Suchárem.“* (I4) *„Hodně mi pomáhají návštěvy pana Suchára u nás v organizaci. Je to člověk otevřený a umí mluvit o duchovních věcech s lidmi, kteří se s nimi setkali třeba až v Charitě. Je potřeba o nich mluvit tak, aby lidi prostě chápali, o čem mluvíme. Je to velmi citlivé téma pro pracovníky, protože často nejsou ve spojení s katolickou církví, tak přesto hledají.“* (I2)

Jeden z dotazovaných vzpomněl nejen inspirativní a metodickou funkci DCH HK, ale také funkci garanta a organizátora cyklu odborných vzdělávání. *„Obzvlášť oblíbený je kurz spirituální rozvoj zdravotníka, kam vysíláme nejenom zdravotnický personál, ale i pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky.“* (I1)

Dílčí shrnutí k cíli DC II. 3

Informanti považují DCH HK za inspirující a motivující prvek v jejich úsilí o spirituální rozvoj pracovníků. Služebně starší ředitelé vnímají podporu a pomoc DCH HK za velmi silnou, ostatní za standardní a až samozřejmou. Nově příchozí ředitel do této problematiky ještě neměl možnost proniknout.

Činnost DCH HK přináší ovoce na třech frontách. Za prvé je sama korektorem, motivátorem a zdrojem inspirací. Za druhé vytváří podmínky pro vzájemnou spolupráci a společnou tvorbu ředitelů Charit královéhradecké diecéze a za třetí je realizátorem některých produktů: erb, školení, besedy s pracovníky.

> *„Já myslím, že úplně zásadně, protože v posledních třech letech diecézní Charita nastartovala takový program duchovní péče pro ředitele. Aby to ředitelé zase přenášeli dál na své vedoucí středisek. A myslím si, že je to impuls pro ředitele, že se to dlouho nedělalo a že poslední doba to hodně nastartovala.“* (I7)

DC II. 4 Zjistit formy, jakými je pastorace pracovníků v Charitách realizována.

V této tazatelské otázce TO11 mapuji, jaké **různé formy** aktivit směřující ke spirituálnímu rozvoji pracovníků byly v Charitách informantů vyzkoušeny.

Mapování aktivit s duchovně – pastorační tématikou

Informanti uvedli následující aktivity, které jednorázově nebo opakovaně ve své Charitě použili:

- Bohoslužba slova s aktivní účastí pracovníků [I7]
- Besedy s místním duchovním [I1, I3, I4, I2]
- Duchovní cvičení [I1]
- Duchovní slůvko, duchovní četba na začátku porady [I2, I4, I5, I6, I7, I8]
- Dvoudenní sebezkušenostní kurz Spirituální rozvoj zdravotníka/sociálního pracovníka [I1]
- Dvoudenní setkání vedoucích pracovníků nad hodnotami Charity [I5]
- Krátké modlitební setkání v určený den v týdnu [I4]
- Křížová cesta – pobožnost [I6]
- Májová pobožnost s aktivní účastí pracovníků [I6]
- Modlitba na začátku porady [I5]
- Mše svatá za Charitu [I3, I4, I6, I7, I8]
- Některé služby mají setkání s kněžími [I4, I6]
- Některé služby využívají pastorační terapie pro své klienty [I4]
- Osobní rozhovory pracovníků s knězem [I3, I6]
- Péče o kapličku [I6]
- Práce nad hodnotami Charity [I2, I5]
- Promítání filmů s existencionálním přesahem a následnou diskusí [I1, I6]
- Setkání s prezidentem DCH HK nad etickým kodexem Charity [I1, I4]
- Setkání s četbou písma [I7]
- Setkání všech pracovníků Charity se mší svatou a duchovním tématem [I4]
- Společné cesty – pouti [I1, I6, I7]
- Školení Církevní právo [I4]
- Školení Církevní svátky [I4]

- Účast kněze na začátku porady vedení s jeho duchovním slůvkem [I4, I6]
- Výlet kněze s jedním ze středisek Charity i s klienty [I6]
- Vzdělávací aktivity na obecně etická témata – besedy, přednášky [I2, I5]

Dílčí shrnutí k cíli DC II. 4

Informanti vyjmenovali všechny aktivity, na které si vzpomněli. V této otázce bylo podstatné zmapovat pestrost aktivit předkládaných řediteli a vedoucími středisek svým pracovníkům v Charitách.

> *„Pan farář dělal výlet se sociálně terapeutickou dílnou, se zaměstnanci i klienty. Byli v Polsku, navštívili ho, i jejich centrální poutní místo, protože pan farář je Polák. Je to vždycky dobrovolné, ale dělali jsme májovou pobožnost v kapličce. Staráme se tak o jednu kapličku. Teď v pátek budeme mít křížovou cestu všech příznivců Charity. Pak pořádáme pouštění filmů s řízeným rozhovorem, někdy duchovní slovo.“* (I6)

7.3 Dílčí výzkumný cíl DC III.

Zjistit, jaké je personální zázemí pro výkon pastorační práce pro zaměstnance.

Dílčí cíl DC III. zjišťuje, jaké jsou v Charitách personální možnosti k realizaci pastorační péče o pracovníky. Cíle je dosahováno následujícími Tazatelskými otázkami. Tazatelskou otázkou TO7 jsou identifikováni iniciátoři pastorační péče, otázka TO9 sleduje výskyt odborníků pro duchovní rozvoj v Charitách, TO3 zkoumá motivovanost místního farního společenství, TO4 pátrá po motivovanosti vedoucích pracovníků k rozvoji vlastní spirituality a TO5 se zaobírá zájmem všech pracovníků Charity o křesťanská témata.

- **Iniciátoři**
- **Odborníci**
- **Farní společenství**
- **Vedoucí pracovníci**
- **Zaměstnanci**

DC III. 1 Zjistit, kdo jsou klíčové osoby iniciující pastorační péči o pracovníky.

Tazatelskou otázkou TO7 zjišťuji pracovní pozici nebo profesi osob, které jsou **iniciátorem** péče o spirituální rozvoj pracovníků ve zkoumaných Charitách. Hledám, kdo má na této činnosti primárně zájem.

Podobnosti

S výjimkou jednoho informanta všichni dotazovaní shodně uvádějí, že klíčové osoby pro pastorační péči pracovníků se rekrutují z vnitřku Charity. Považují se za ně především sami ředitelé. *„Tak za iniciátora se považuji já, protože si myslím, že to k ředitelské funkci patří. Měl by to být přirozeně on. Postupně se ke mně přidávají vedoucí, které vedu. ...Různou formou a různým tempem. Já na ně nechci tlačit, že to od zítřka bude tak a tak. Já si myslím, že k tomu ti lidé musí dorůst. Pokud to nepůjde z nitra toho člověka, tak to nemá smysl.“* (I2) Dotazovaní většinou shodně uvádějí, že se další iniciativy po jejich vzoru ujímají někteří vedoucí a přinášejí ji do svých středisek.

Ředitelé zmiňují také zájem místních kněží, ale tuto iniciativu uvádějí ve výčtu až na třetím a dalším pořadí. Z odpovědí lze usoudit, že tím míní spíše jejich „zájem“ nebo „nabídku“.

Rozdíly

Pouze ve dvou případech byli zmíněni ještě jiní iniciátoři než ředitel, vedoucí střediska a kněz. Informant I6 uvedl řádovou sestru, zaměstnanou zároveň na pozici vedoucí služby a informant I7 upřesnil, že iniciativní jsou především vedoucí, kteří jsou zároveň členy nějakého farního společenství.

V jednom případě byl informantem zmíněn pouze jediný iniciátor, a to z okruhu mimo zaměstnance Charity. Uvedl, že tou osobou je pan farář. [I3]

Dílčí shrnutí k cíli DC III. 1

Dotazem bylo zjištěno, že důraz na zavádění pastorační péče pro zaměstnance kladou především sami ředitelé Charit. Od nich tuto vizi přejímají někteří vedoucí. Zájem z vnějšku organizace projevují také někteří místní kněží, ale nebývají primárním impulsem. Další osoby do tohoto procesu vstupují pouze výjimečně.

DC III. 2 Zjistit, kteří odborníci se na pastorační péči o pracovníky nejčastěji podílejí.

Dotazem TO9 zkoumám, jakými **odborníky** na pastorační péči Charity disponují.

Podobnosti

Pestrost odborníků na křesťanskou spiritualitu není v místě působnosti informantů velká. Dotazovaní shodně označují osobu kněze, buď místního, nebo z okolních farností. *„Nemáme tady specialistu, nemáme tady jednoho vyčleněného pracovníka, který by tenhle úkol plnil.“* (I1) Ojediněle se na pracovištích najdou také pracovníci s katechetickým kurzem nebo teologickým vzděláním, ale tato jejich odbornost není systematicky využívána.

> *„Máme tady kolegyni, vedoucí pracovnici, která má vzdělání, odborné, v tomto směru, ale nevyužíváme ji přímo za tímhle účelem. Víme, že vede katechezi v jedené škole, že tam vede náboženství. V jejím týmu je to velmi výrazně znát, že toto vzdělání má. Ale vzhledem k jejímu jinému pracovnímu vytížení už ji nemohu zatížit tím, že bych jí svěřila práci, nebo péči o veškerý duchovní rozvoj, nebo spirituální rozvoj pracovníků v naší Charitě. To by bylo příliš zatěžující.“* (I1)

Rozdíly

V Charitách jsou zřejmé rozdíly v dostupnosti širší škály odborníků. Pokud se v jejich blízkosti vyskytuje nějaký ženský řeholní řád, spolupracují také s ním. Jeden informat uvedl, že má k dispozici psychologa. Výjimku tvoří jeden z ředitelů, který má sám teologické vzdělání. To ve své personálně – pastorační práci využívá a považuje to pro svou pracovní pozici jednoznačně za dobrý vklad.

Dílčí shrnutí k cíli DC III. 2

Ze zaznamenaných rozhovorů jsem zjistila, že naprostá většina Charit nemá ve svých řadách odborně vzdělaného člověka, který by se zaváděním pastoračních aktivit v Charitě zabýval. Pokud mají v týmu osobu s katechetickým kurzem nebo řeholnici, uvedli, že ji pro pastorační činnost systematicky nevyužívají. Shodují se však, že jejich působení je v užším týmu, do něhož jsou začleněny, příznivě znát.

Informanti považují za jim dostupné odborníky kněze, ať už místní nebo z okolních farností. Pokud jsou v okolí dostupné řádové sestry, pak je do okruhu odborníků zahrnují rovněž. To se však vyskytlo pouze ve dvou případech.

DC III. 3 Zjistit, jaké má Charita zázemí v místním církevním společenství.

Otázkou TO3 jsem se pokoušela zjistit, jakou úlohu ve vzdělávání a duchovním vedení pracovníků hraje místní církev. Jak je směrem k Charitě **motivované místní církevní společenství**.

Podobnosti

Otázku směřovanou na místní církevní společenství dotazovaní bez výjimky vztáhli na osobu kněze. V odpovědích je nenapadlo uvést význam a vliv širšího farního společenství.

Rozdíly

Rozdílné odpovědi byly v konkretizaci spolupracujícího kléru. Většina dotazovaných hovořila o spolupráci s místním knězem. *„My jsme vlastně Charita farní. Panu faráři záleží na činnosti Charity a jsme ve velmi úzkém styku.“* (I6) Jiní informanti přednostně zmínili spolupráci s knězem z vedlejších farností. [I4, I2, I8]

Další informant v odpovědi naznačil proces hledání: *„Hledáme někoho z místních duchovních, který by byl takovou pravidelnější oporou, dostupnou, třeba ještě více, než je stávající prezident diecézní Charity.“* (I5) A jiný dotazovaný vyslovil přání: *„Řekla bych, že bysme uvítali asi větší podporu v téhle oblasti, nicméně máme dohodu s místním vikářem, který nám nabídl, že v případě, pokud o to budeme stát, tak můžeme požádat o duchovní rozhovor.“* (I1)

Spokojenost s momentálně nastolenou úrovní spolupráce vyjádřili čtyři ředitelé.

Individuální vyjádření

Vybírání a hledání kněžské osobnosti, kterou lze do týmu přivést s nadějí na prospěšnou spolupráci popsal jeden z dotazovaných slovy: *„Opatrně jsem začal kontaktovat faráře, místního, a zval ho na jiné akce. Jenom tam byl a s pracovníky si neformálně popovídal. Za hubičku nám pronajal místnost, kde máme sklad. …Zvu kněze z Prahy na besedy na různá témata. Mám faráře z farnosti 5 km do Jičína. Chtěl bych, aby s námi tento člověk spolupracoval i víc, a on se nám nebrání. Máme před sebou Velikonoce, takže bude velikonoční téma.“* (I2)

Dílčí shrnutí k cíli DC III. 3

Informanti vidí základ spolupráce s místním církevním společenstvím výhradně skrze osobnost kněze. Konkrétní míra spolupráce je v jednotlivých Charitách velmi rozdílná a pohybuje se od spokojenosti, přes proces hledání, touhu po zlepšení až po odklon a navazování spolupráce v okolních farnostech.

DC III. 4 Zjistit zájem a zapojení středního managementu o pastorační práci.

Dotazem TO5 zjišťuji **motivovanost vedoucích pracovníků** k rozvoji vlastní spirituality.

Podobnosti

Dotazovaní odhadovali projevovaný zájem jimi vedených vedoucích pracovníků o rozvoj vlastní spirituality a spontánně ho vyjadřovali v procentech. Protože odpovědi byly krátké a velice konkrétní, uvedla jsem je do tabulky č. 3 Motivovanost vedoucích pracovníků.[21]

Rozdíly

Jeden z ředitelů velké Charity promýšlel rozdíl mezi chápáním spirituality na obecné nebo náboženské rovině. Pak uvedl velmi odlišné zaujetí vedoucích. Pokud by byla spiritualita formována obecně, bez akcentu na náboženství, tak jsou zaujati všichni, pokud by byla tato formace nábožensky orientovaná, tak je zainteresováno nejméně ze všech dotazovaných, tedy 20 % vedoucích.

Podobnosti

S výjimkou výše uvedeného informanta žádný z dotazovaných nepotřeboval rozlišit, zda je zkoumána obecná nebo nábožensky orientovaná spiritualita. Shodně uváděli velmi vysoká procenta od 100 % po počty nad 50 %.

[21] Viz. Tabulka č. 3: Motivovanost vedoucích pracovníků, v přílohové části.

Dílčí shrnutí k cíli DC III. 4

S výjimkou odpovědi jednoho informanta lze usuzovat, že na úrovni vedoucích středisek je zájem vedoucích o rozvoj vlastní spirituality velmi vysoký. Týmy vedoucích pracovníků ve středních Charitách čítají několik osob, obvykle do deseti lidí a ve velkých Charitách lehce překračují počet 10. Proto uvedená nižší procenta odrážejí spíše jednotlivce s absencí zájmu o jakékoliv duchovní záležitosti, než rozpor mezi náboženskou a profánní spiritualitou, a zřejmě ani neodrážejí kvalitativní postoj týmu jako celku k dotazovanému tématu.

DC III. 5 Zjistit zájem řadových pracovníků o pastorační práci.

Otázkou TO6 jsem se dotazovala informantů na motivovanost řadových pracovníků ke spiritualitě, odhadovanou podle jejich projevovaného zájmu o křesťanská duchovní témata.

Podobnosti

Mezi informanty panuje shoda, že je zájem o duchovní témata mezi řadovými pracovníky oproti vedoucím nižší. Většina z dotazovaných odhaduje zájem asi 50 % ze všech charitních zaměstnanců.

Rozdíly

Dva informanti vnímají nastavení k poznávání křesťanských duchovních hodnot mezi řadovými zaměstnanci pozitivněji. Paradoxně je to jeden ředitel velké a jeden z malé Charity. I zde odhadují zájem téměř stoprocentní. *„Já bych řekla, že těm, kterým to je ukradeno, nebo je jim to úplně jedno, tak to budou asi jedinci,“* řekl informant z velké Charity. (I8)

„Já si myslím, že všichni, protože všichni se o tom chtějí dozvědět něco... Oni to mají zprostředkované z médií, rodiny, z časopisů a tak dál. Ale nikdy neměli možná možnost se opravdu setkat s knězem, nikdy asi neměli možnost se ho opravdu zeptat na problém zneužívání dětí, církevní restituce. To všechno se propírá v médiích. A já jim dávám tato témata, schválně kontroverzní, aby zkrátka věděli, že se můžou zeptat kněze na toto, že to není tabu...“ (I2)

Dílčí shrnutí k cíli DC III. 5

Zainteresovanost pracovníků celého spektra Charity na poznávání a rozvíjení vlastního duchovního světa je podle ředitelů nižší než u vedoucích týmů. Domnívají se, že tento zájem opravdově projevuje kolem poloviny všech zaměstnanců. Dva informanté si oproti svým kolegům myslí, že i zde se zájem blíží stům procent.

Rozdílnost v motivovanosti vedoucích pracovníků a řadových pracovníků Charity je možné přičíst působení ředitelů na střední management a distanci, kterou mají ředitelé od řadových pracovníků. S touto informací lze pracovat pouze jako s domněnkou, kterou by bylo vhodné potvrdit nebo vyvrátit hlubším zkoumáním.

7.4 Dílčí výzkumný cíl DC IV.

Zjistit problémy, s kterými se Charity při pastorační práci zaměstnanců setkávali.

Dílčí cíl DC IV. zkoumá problémy, s kterými se Charity při pastorační práci se zaměstnanci setkávají a jak se s nimi vypořádávají. Dosažení cíle bylo rozloženo do dílčích tazatelských otázek. TO12 hledala formy pastoračních aktivit, které byly pracovníky kladně přijímány, TO13 zkoumala příčiny tohoto kladného přijetí. TO14 se pokoušela najít obtížně přijatelné aktivity pro pracovníky a TO15 se ptala po důvodech záporného přijetí. Otázka TO18 se dotazovala na další problémy, které se v Charitách při rozvíjení duchovní složky osobnosti pracovníků vyskytují.

- **Aktivity kladně přijímané pracovníky**
- **Důvody kladného přijetí**
- **Aktivity záporně přijímaných aktivit**
- **Důvody záporného přijetí**
- **Další problémy**

DC IV. 1 a) Zjistit, jaké aktivity pracovníci dobře přijímali.

Otázkou TO12 jsem se pokusila identifikovat pastorační a duchovní **aktivity spojované s pozitivními emocemi zaměstnanců**. Otázka navazuje na DC II. 4, „Zjišťování forem, jakými je pastorace pracovníků v Charitách realizována“, a zkoumá jejich úspěšnost.

Pozitivně přijímané shodné aktivity

Odpovědi dotazovaných se velmi různily ve formách aktivit. Významnější shoda v hodnocení úspěšnosti panovala u méně formálních nebo pravidelně se opakujících činností a pak také těch něčím výjimečných.

Každý z ředitelů dokázal označit úspěšné akce. Náznak obecné shody v kladném přijímání zaměstnanci měly napříč Charitami pouze dvě aktivity, a to pouti, respektive společné cesty a pak duchovní slůvka nebo četba duchovní literatury na začátku porad. Dále se zkušenosti různily.

Pozitivně přijímané různorodé aktivity

V hodnocení úspěšnosti aktivit panovala mezi Charitami velká pestrost. *„Ono je to velmi různé. Každá ta forma oslovila jiné pracovníky,“* řekl informant I1.

Myslím si, že jsou dobře přijímány, nebo se líbí většině pracovníků právě setkání ke Dni charity, protože je to takové neformální setkání na úrovni přátelské, kde je, dejme tomu, vložen duchovní kontext,“ popsal úspěšnou akci informant I4.

Vítána byla různá vícedenní sezení a rozjímání nad hodnotami Charity [I5], promítání filmů s jeho následným rozborem [I1] i přednášky o kontroverzních tématech, například celibát, potraty, zneužívání dětí klérem apod. vedené někým z duchovenstva. [I2]

Mezi kladně přijímanými se vyskytly i ryze církevní, či přímo katolické prvky. Například zaměstnanci z Charity informanta I6 dosud s radostí vzpomínají na májovou pobožnost, kterou samostatně pro farnost připravili, a dokonce chystají pobožnost křížové cesty. [I6] Informant I4 chválí ohlas na Charitní mši svatou ke Dni Charity, I3 besedu s místním duchovním, I7 bohoslužbu slova se zapojením pracovníků.

<u>Dílčí shrnutí k cíli DC IV. 1 a)</u>

Za obecně dobře přijímané aktivity pomáhající rozvíjet spirituální složku pracovníků v Charitách jsou považovány společné poutě, tj. výlety s návštěvou nějakého duchovního místa, s částečně duchovně laděným programem. Dále to jsou duchovní slůvka, nebo duchovní literatura čtená na začátku porad.

V ostatních případech se preference aktivit v různých Charitách velmi různí. Zahrnuje jak neformální, tak ryze křesťanské aktivity. Jejich úspěch je dán vedoucí osobností aktivity a zvoleným tématem. Pozornost upoutává dobře zvolená originální

činnost, ale ceněny jsou také ritualizované činnosti se srozumitelnou formou a s pravidelností.

DC IV. 1 b) Zjistit příčiny, proč byly kladně přijímány.

V tazatelské otázce TO13 jsem se ptala po důvodech úspěchu některých aktivit zmiňovaných v otázce DC IV. 1 a).

Příčiny shodné

Informanti se v pramenech úspěchu většinově shodli. Kladné naladění i pozdější dobré odezvy souvisely nejvíce s osobností, která aktivitu vykonávala, s kvalitou jejího provedení a také s volbou tématu. *„Důležité bylo setkání s osobou. Záleželo, jak to bylo vedeno a jaké bylo zvoleno téma,“* shrnul odpověď I8.

Úspěšněji byly vnímány například pouti – výlety s nějakou spirituální zajímavostí zejména pro neformálnost a nenásilnost zařazení duchovního tématu do programu a spontánnější kontakt mezi účastníky a duchovní osobou. Dobře přijímány jsou také pravidelné pastorační činnosti, ve kterých se účastníci orientují, a proto se v nich cítí bezpečně.

Příčiny rozdílné

Někteří informanti uváděli dílčí faktory úspěchu: příjemné prostředí [I5], vyčlenění času bez zátěže pracovních povinností, vícedennost spojená s možností většího soustředění, vytvoření prostoru pro diskusi, novost a neobvyklost. *„Řada lidí vlastně nezná věci, co se týká struktury mše, neorientují se v kostele. Je pro ně všechno nové a lidi jsou nastaveni na přijímání nových věcí.“* (I7)

Individuální poznatky

Informant I2 považuje za podmínku úspěšnosti přímost a otevřenost. Hovořil o společném setkání se zaměstnanci sociální služby, kterou přebíral pod Charitu. *„Já si pamatuju, že jsem přebíral jednu zanikající organizaci i její pracovníky. Přišel jsem k nim, představil jsem jim erb a řekl jsem jim: "Tohle jsou hodnoty, za kterými my stojíme." A zeptal jsem se jich: " A za kterými hodnotami stojíte vy?" A oni byli překvapeni, že se jich vůbec někdo takhle ptá. Oni nezažili, že by se zaměstnavatel ptal, jak žijí,*

co považují za nosné ve svém životě. A já si myslím, že tohle bylo hodně dobře přijímáno.“ (I2)

Dílčí shrnutí k cíli DC IV. 1 b)

Aktivity, které byly přijímány dobře, vykazovaly známky neformálnosti, otevřenosti a bezpečí, ale také originality a neobvyklosti. Nejvíce se úspěch spojoval s osobností realizující pastorační aktivitu, její připraveností a profesionalitou, a s volbou adekvátní formy s ohledem na zvolené konkrétní téma a stav poznání příjemců.

DC IV. 2 a) Zjistit, jaké aktivity pracovníci nepřijímali.

Otázkou TO14 jsem mapovala pastorační a duchovní **aktivity spojované s negativními emocemi zaměstnanců**. Otázka navazuje na DC II. 4, „Zjišťování forem, jakými je pastorace pracovníků v Charitách realizována“, a zkoumá jejich úspěšnost.

Shodně negativně přijímané aktivity

„Určitě je to mše, která je pro většinu nekatolíků nesrozumitelná a ani většinou nemají potřebu tomu extrémně rozumět,“ řekl informant I5. K němu se připojili ještě další dva dotazovaní.

Nesvoboda a vnucování působily také velmi negativně. O tom riziku se v různých částech rozhovorů zmiňují průběžně. Špatně byly přijímány: *„...aktivity, u kterých měli (zaměstnanci) dojem, že jsou k nim nuceni. Pokud to bylo deklarováno jako povinné, tak jsme cítili v management týmu, že to je věc, která provokuje odpor.“* (I1)

Stejně tak je negativněji přijímána modlitba. Je přijatelná pouze pro některé členy pracovního týmu. *„Pokud jde o zařazení modlitby na poradě, já modlitbu zařazuji na poradě hospodářského střediska pouze jednou do roka na Vánoční poradě, a to krátkou modlitbu s dlouhým úvodem.“* (I5) Ředitelé modlitbu v Charitě nabízejí ojediněle. Její duchovní rozměr suplují duchovním slůvkem například na začátku porady apod.

Různorodě negativně přijímané aktivity

Dotazovaní vzpomínali na různé neúspěchy. Informant I3 hovořil o osobním pohovoru s místním knězem, který ho po kladně přijaté přednášce nabídl formou, jež byla zaměstnanci těžko odmítnutelná. Cítili se pak k rozhovoru víceméně donuceni. „*To byl ten*

osobní pohovor s knězem. Některým to přišlo hodně jako zásah do toho soukromí. Nejprve byla společná schůzka a pak si s nimi pan farář domluvil, že by si s nimi chtěl soukromě pohovořit. A to už bylo nad rámec jejich...“ (I3)

Informant I6 se setkal s nepřipraveností pastoračního pracovníka. Informant I2 připomněl špatně zvolené technické prostředky pro závěrečné zhodnocení probíraného duchovního tématu a odhalil, že výpočetní technologie v tomto ohledu trpí nedostatečnou sdílností, je nevhodná a poškozuje jinak dobrý průběh aktivity.

Dílčí shrnutí k cíli DC IV. 2 a)

Aktivity spojované s negativními emocemi některých pracovníků charakterizuje převážně jejich ritualizovaná nábožensko st. Mše svatá a modlitba bývají hůře chápány a přijímány především pro svoji nesrozumitelnost pro neznalého člověka, ale také pro intimitu a svobodu, s kterou jsou spojovány. Nevůle k bohoslužbám však není jednoznačná, protože někteří informanti je naopak zařadili mezi akce, které byly pracovníky dobře přijaty zvláště v případě, že byly spojeny s nějakou významnou událostí, například oslavou Dne Charity, výročím Charity, poděkováním za zvládnutí obtíží v Charitě atd.

DC IV. 2 b) Zjistit příčiny, proč byly negativně přijímány.

V tazatelské otázce TO15 jsem se ptala po důvodech **neúspěchu některých aktivit** zmiňovaných v otázce DC IV. 2 a).

Příčiny shodné

Určitá část informantů se shodla, že příčinou neúspěchu některých aktivit byly obavy z neznámého nebo neobvyklého tématu [I1, I4, I5], příliš deklaratorní duchovní ráz akce [I1, I5] a dojem pracovníků, že jde o složitá a pro ně nedostupná témata. [I1, I5] *„Když byl seminář, kurz, přednáška nazván nějakým lidovějším způsobem, tak se ho mnohem snáz a s mnohem větší chutí zúčastnili. Zrovna tak, když jsme třeba nějakou cestu nazvali poutí, tak se toho obávali víc, než když jsme to nazvali společným setkáním.“* (I1)

Neúspěšné pastorační aktivity byly kombinací špatně zvoleného tématu, nevhodně vybraného přednášejícího a špatně informovaných a připravených pracovníků.

Příčiny rozdílné

Jeden informant se setkal s přehnanou aktivitou ze strany kněze, a tím s nevhodným zásahem do soukromí a svobody volby účastníků. [I3] Další dotazovaný poukazoval na nevhodné využití komunikačních technologií při zpracování duchovního tématu [I2] a další nepřipravenost přednášejícího [I6].

Individuální poznatky

Svoji roli v hodnocení úspěšnosti hrálo také prostředí. Například vymrzlý kostel k pohodě účastníků nepřispívá. [I7]

Dílčí shrnutí k cíli DC IV. 2 b)

Ve volbě aktivit je důležité respektovat svobodu jednotlivců, podporovat jejich znalosti a rozptylovat úzkosti a nedůvěru z těchto neznalostí pramenících. Je také potřebné, pokud aktivitu vede kněz, aby přizpůsobil formu ritualizovaných církevních činností skladbě jejích účastníků. Tyto aktivity je dobré zařazovat až po adekvátní přípravě účastníků. Pokud nedojde k přípravě a souhře mezi realizující personou a těmi, kterým je pastorační aktivita určena, hrozí připravované akci neúspěch.

DC IV. 3 Zjistit, jaké jiné problémy se při pastorační práci v Charitě vyskytly.

Otázkou TO18 jsem zkoumala, jaké **jiné problémy** dále doprovázejí pastorační péči o pracovníky v Charitách.

Problémy shodné

Polovina dotazovaných souhlasila, že velkým problémem je uvolnění pracovníků na pastorační aktivitu a zajištění provozu středisek sociálních služeb. Další problém představovala územní rozdrobenost středisek některých Charit, což komplikuje organizace společných akcí. Tři informanti označili jako potíž také nedostatek času. „*Jsme si vědomi toho, že naši pracovníci mají rodiny. Velkou část svého života věnují práci, a chtít po nich, aby ještě kus dalšího svého volna vyčlenili pro tyto aktivity, nám někdy přijde nefér, takže ten tlak na ně nevytváříme příliš silný. Aby nedocházelo k nějakým pocitům: Dávám Charitě už tak dost a oni po mě chtějí ještě něco dalšího.“ Takže s ohledem na rodiny, na soukromí našich pracovníků, musíme být šetrní.*“ (I1)

Problémy rozdílné

Mezi dotazovanými se našel také jeden, který přiznal malou ochotu ze strany vlastní Charity. [I3] Informant I5 zmínil malou ochotu a schopnost vedoucích pracovníků vnášet duchovní témata do svých pracovních kolektivů a jako zástupce velké Charity udal za komplikaci také velký počet zaměstnanců omezující individuální a osobní přístup. Informant I7 by uvítal, kdyby mohla mít Charita na personální záležitosti, včetně spirituálního rozvoje, vyčleněného pracovníka: *„Který by to všechno koordinoval, protože některé aktivity jsou nahodilé.“* (I6)

Dílčí shrnutí k cíli DC IV. 3

Odpovědi dotázaných identifikovaly tři základní problémy v úspěšnější aplikaci pastorace v Charitách. Je to nedostatek času zaměstnanců v konfrontaci s potřebou zajistit provoz sociálních služeb středisek. Dalším problémem, a to jak ve velkých, tak v malých a středních Charitách, může být jejich teritoriální rozprostření po regionu, což organizačně komplikuje volbu místa i času akcí. Třetím problémem je sama motivace pracovníků, pokud jsou jim aktivity nabízeny mimo pracovní dobu, tedy v jejich osobním volnu.

Závěr

Cílem bakalářské práce „Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové“ bylo zmapovat, zda a jakými formami přispívají charitní organizace v královéhradecké diecézi k rozvoji a růstu svých zaměstnanců, konkrétně rozvíjením jejich spirituální složky osobnosti. Cíle bylo dosaženo realizací kvalitativního výzkumu se strukturovanými dvaceti otázkami, pokládanými osmi vybraným informantům, ředitelům Charit královéhradecké diecéze. Zkoumání bylo rozloženo do čtyř dílčích cílů. Shrnutí výsledných zjištění uvádím níže.

Dílčím cílem DC I. jsem zjišťovala, zda je v Charitách vyvíjeno úsilí o rozvoj duchovní složky osobnosti pracovníků. Zajímalo mě, jakým směrem se v Charitách spadajících do královéhradecké diecéze ubírá trend vývoje od obnovené činnosti po roce 1990. Zkoumala jsem motivovanost dotazovaných ředitelů a intenzitu jejich aktivity k umožňování spirituálního rozvoje svým zaměstnancům. Zajímala jsem se, ke kterým zaměstnaneckým kategoriím v Charitách je úsilí ředitelů nejvíce směřováno, jak ředitelé eliminují rizika související s pastorační prací v Charitě, a požádala je o vyjádření jejich představy ideálu pěstování duchovních hodnot v Charitách.

Z výsledků dotazování vyplynulo, že stoupá důraz na vnášení duchovních témat do charitního prostředí a stoupá úsilí v informování a vzdělávání pracovníků v duchovních hodnotách. Tento trend není zaznamenáván současně s obnovením činnosti Charity v roce 1992, ale nabírá intenzitu po roce 2006, kdy jsou Charity již zformované a stabilizované. Děje se tak z iniciativy DCH HK, jejího prezidenta a ředitele. Zlom v trendu potvrzují informanti, kteří jsou ve funkci ředitele déle než pět roků, ale také ředitelé funkčně mladší vnímají zvyšující se důraz na návrat ke křesťanským hodnotám v Charitách.

Informanty tohoto výzkumu byli ředitelé Charit. Jejich motivace byla silná. Většinově vyjadřovali přesvědčení, že péče o duchovní rozvoj pracovníků má pro Charitu zásadní význam a považují ji za nosné téma. Vnímají ji jako součást identity organizace, ale vidí v ní také příležitost k posilování sourodosti týmů, zvyšování kvality práce ve prospěch klientů a příspěvek k individuálnímu rozvoji člověka.

Zatímco verbálně vyjádřená motivace ředitelů je vysoká, intenzita jejich úsilí je rozdílná, a to bez ohledu na velikost Charity. Odráží spíše schopnosti ředitele nalézat formy pastorační péče akceptovatelné pro jejich konkrétní pracovní týmy a momentální ekonomické a provozní možnosti Charity. Například časově, a tím i finančně náročnou

vícedenní práci se zaměstnanci uspořádala jak velká, tak malá Charita. Pravidelné aktivity, jakými jsou duchovní slůvka a besedy, se prolínají všemi velikostními typy Charit.

Ačkoliv většina informantů deklarovala, že duchovní aktivity nabízejí všem zaměstnaneckým skupinám, doplňkové a křížové otázky ukázaly opak. Nejvíce se jich v Charitách účastní vedoucí středisek. Je to zřejmě z důvodů provozních, protože pro vedoucí pracovníky je jednodušší zorganizovat si čas. Pozitivní úlohu může hrát i jejich vyšší motivovanost. Tato pozitivní tendence vychází částečně z obsazování vedoucích pozic osobami, jimž není přemýšlení v transcendentních rovinách cizí, ale také odráží působení, které ředitelé do týmů vedení Charit přenášejí.

Práce s riziky v souvislosti se spirituálními aktivitami je v Charitách velmi málo propracovaná. Většina dotazovaných o nich uvažovala pouze v kontextu materiálních a provozních ohrožení. Jen dva si uvědomovali, že rizikem mohou být také obavy, předsudky a nezájmem ze strany pracovníků. Přesto si ředitelé rizika uvědomují, jak dokládá jejich časté odkazování k respektu ke svobodě, nenásilnosti a neformálnosti uvádění druhých do duchovních témat. Tímto spíš opatrnickým způsobem se snaží riziku lhostejnosti a odporu u pracovníků předejít. Žádný z informantů nezmínil konkrétní konflikt, takže lze usuzovat, že se jim tato taktika osvědčuje. Ostatně respekt ke svobodě člověka a neformálnost seznamování s křesťanstvím jsou řediteli často zmiňovány jako ideál pastorační práce, kterého by se chtěli přidržet. Nekladou si vysoké cíle, stačí jim vzdělávání pracovníků prostřednictvím vzdělaných osob, otevírání témat, o kterých se ve většinové společnosti obvykle nepřemýšlí a otevřenost pro diskusi. Ocenili by, kdyby tato činnost mohla být pravidelná, bylo na ni více času a k dispozici pro ni bylo více odborných profesionálů. Po formalizaci do metodické podoby touží pouze jeden z dotazovaných.

V dílčím cíli DC II. jsem zjišťovala, jaké materiální, finanční a metodické předpoklady jsou v Charitách k dispozici pro spirituální rozvoj pracovníků a jaké formy pastorační práce jsou v nich uskutečňovány.

Polovina informantů považuje materiální možnosti za dostatečné. Zmiňují především materiály, které pocházejí z DCH HK: Erb Charit DCH HK, Etický kodex, Desatero podle Jünemann. Ojediněle odkazují na další duchovní literaturu. Dva informanti neuvedli žádný edukační materiál. Kladu si otázku, jestli je výše uvedený výčet dostatečný pro dlouhodobou práci se zaměstnanci.

Také finanční zajištění pro duchovní činnost není příliš silné. Většina dotazovaných hledá lektory, kteří jsou schopni poskytnout své služby dobrovolnicky, pouze za úhradu provozních nákladů. Finanční náklad většího rozsahu, například uspořádání vícedenní akce pro zaměstnance, si dovolily uvolnit jen dvě Charity. Ostatní byly odkázány na jednotlivé akce několikrát do roka. V lepším případě jsou celodenní, v horším případě několikahodinové. Z úsporných důvodů v řadě případů přebírají sami ředitelé vedení pastorační aktivity.

Pravděpodobně si toto vedení mohou dovolit, protože jsou k němu uschopňováni formací na vícedenních poradách ředitelů DCH HK. Považují je za inspirující a motivující prvek nejen jejich samotnou náplní, ale také sdílením a kolegiální spoluprací ředitelů. Cení si materiálů, které z těchto setkání vzešly. Informanti vyjmenovali celou řadu aktivit, jež ve své Charitě k předávání křesťanských hodnot vyzkoušeli. Jejich účinnost i úskalí probírají se svými kolegy řediteli při setkáních.

Sílu působení DCH HK na ředitele odráží odpovědi informanta I3, jelikož je ředitelem nejkratší dobu. Do funkce byl jmenován před měsícem, proto se jeho odpovědi výrazně lišily od ostatních informantů. Vyjadřoval nejnižší motivovanost, nejnižší informovanost a nejnižší povědomí o směřování Charity v této oblasti. Bylo by zajímavé zjistit po roce, k jakému sjednocení s ostatními kolegy v jeho případě došlo.

V dílčím cíli DC III. jsem zjišťovala, jakým personálním zázemím pro výkon pastorační práce zaměstnanců Charity disponují. Hledala jsem, kdo jsou iniciátoři duchovní péče v Charitách a jakou mají pro ni vytvořenou základnu odborníků. Ptala jsem se po možnostech využití potenciálu farního společenství a motivaci vedoucích pracovníků i ostatních zaměstnanců Charity.

Mezi iniciátory se řadili sami ředitelé. Někteří z nich doplňkově uváděli místní kněze, ale Ti byli impulsem spíš svou nabídkou, než přímou aktivitou. Do iniciačního procesu další osoby vstupují zcela výjimečně. Jsou to například někteří vedoucí středisek, osoby formované řediteli na poradách vedení a často zároveň členové nějakého farního společenství.

Třebaže Charity královéhradecké diecéze považují duchovní rozvoj pracovníků za velmi důležitý, v naprosté většině v nich nemají odborně vzdělané lidi pro její výkon. Výjimečně se v týmu objevují pracovníci s katechetickým kurzem, řeholnice nebo osoby s teologickým vzděláním. Pastorační činnost však systematicky nevykonávají, protože jsou

obsazeny na jinou pozici, a ta je plně zaměstnává. Tři informanti sdělili, že přesto je působení takto vzdělaných osob v týmu nepřehlédnutelné, zvláště jsou-li ve vedoucí pozici. Za pastorační odborníky dostupné Charitám jsou považováni kněží z místních a okolních farností. Sami ředitelé se za odborníky nepovažují, ačkoliv se do pastorační činnosti nutně zapojují. Pouze jeden ředitel se vzhledem ke svému teologickému vzdělání označil za odborně erudovaného. Dlužno dodat, že z jeho odpovědí i prezentace práce jeho Charity v duchovní oblasti to bylo zřetelně znát.

Využití farních společenství za zdroj odborníků pro rozvoj spirituality v Charitách je nulové. Informanti vidí základ spolupráce s místním církevním společenstvím výhradně skrze osobnost kněze, a to pouze takové, kteří projevují opravdový zájem a jsou pro pracovníky Charity akceptovatelní.

Zajímavá byla zjištění motivovanosti vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců. Dotazovaní výjimečně vysoko hodnotili motivovanost vedoucích pracovníků, a to bez ohledu na jejich příslušnost či nepříslušnost k nějaké církevní konfesi. Dokázali označit konkrétního jedince, pokud se v týmu vedení vůbec vyskytl, kterého uvažování s duchovním přesahem neinteresuje. Jinak hodnotili zájem vedoucích jako stoprocentní. Lze to přičítat jak výběru pracovníků do vedoucích pozic, tak motivační práci ředitelů. U ostatních zaměstnanců odhad zainteresovanosti prudce klesá na polovinu, někde ještě níže. Dva ředitelé však i zde uvádějí zájem téměř stoprocentní. S touto informací lze pracovat jako s domněnkou, kterou by bylo vhodné potvrdit nebo vyvrátit hlubším zkoumáním.

V dílčím cíli DC IV. jsem, prostřednictvím hodnocení pastoračních aktivit, zjišťovala problémy, s kterými se Charity při rozvíjení spirituality zaměstnanců setkávali.

Z výčtu aktivit uvedených v DC II. 4 byly dobře přijímané poutě, respektive společné výlety s nenásilně vloženým duchovním programem. Dále to byla ještě duchovní slůvka, nebo duchovní literatura čtená na začátku porad. Pak se zkušenosti informantů velice různily. Aktivity dobře přijímané nesly znaky neformálnosti, spontánnosti, otevřenosti, bezpečí a souznění s osobností realizující pastorační aktivitu. Často to byli kněží z místních farností, kteří se při neformálním setkání se zaměstnanci pracovníkům představili jako přátelští lidé se zajímavými a rozumně podloženými názory.

Mezi negativně vnímané aktivity byly zařazeny ryze náboženské a rituální úkony, především mše a modlitby. Negativně byl také vnímán formálně nastavený individuální

rozhovor pracovníků s knězem. Informanté si to vysvětlovali tím, že náboženské činnosti jsou lidem vzdálené, nerozumějí jim, a proto se při nich cítí nepříjemně. Nevůle k bohoslužbám však není jednoznačná, protože někteří informanti je naopak zařadili mezi úspěšné akce. Bylo to v případě jejich spojení s nějakou významnou událostí, například oslavou Dne Charity, výročím Charity, poděkováním za něco významného, co pracovníky Charity spojovalo. Jednoznačně je vhodné tyto aktivity zařazovat do nabídky až po adekvátní přípravě účastníků.

Pestrost způsobů, jak zprostředkovat lidem v Charitách duchovní témata, je velká. Je na taktu ředitele a znalosti možností a hranic jeho týmu, jakou formu zvolí a koho přizve k realizaci. Originalita a určitá dávka rizika se však vyplácí. Umožňuje skokový posun. To je také odpovědí, proč jsou za velmi úspěšné považovány například diskuze po shlédnutí filmu s existenciálním přesahem, putování a návštěva poutních míst s doprovodem kněze nebo ryze náboženské činnosti jako je májová pobožnost nebo praktická péče o kapličku.

Odpovědi dotázaných nastínily tři základní problémy mařící úspěšnější aplikaci pastorace v Charitách. Je to nedostatek času zaměstnanců v konfrontaci s potřebou zajistit provoz sociálních služeb. Dalším problémem, a to jak ve velkých, tak v malých a středních Charitách, může být jejich teritoriální rozprostření po regionu, což organizačně komplikuje volbu místa i času akcí. Třetím problémem je sama motivace pracovníků, pokud jsou jim aktivity nabízeny mimo pracovní dobu, tedy v jejich osobním volnu.

Cíle této bakalářské práce bylo dosaženo. Výzkum zjistil, že Charity v královéhradecké diecézi vykazují značnou aktivitu v posilování spirituální složky svých zaměstnanců. Zmapoval východiska, materiální, personální i metodické zázemí Charit, spolupracující subjekty, iniciátory i postoje a motivovanost ředitelů, vedoucích a zaměstnanců Charit. Sestavil výčet realizovaných pastoračních aktivit a pokusil se odhalit příčiny jejich úspěšnosti či neúspěšnosti. Naznačil také rizika, která mohou úsilí o spirituální rozvoj v Charitách ohrozit. Je to především volba způsobu pastorace a kvalita jeho provedení, včetně volby a profesionální kvality osobnosti, která tuto činnost vykonává. *„Zásada čiň dobré a varuj se zlého, uvedená hned na začátku, by nás měla vést k vážné a přímé pozornosti k povaze díla, k jeho vnitřní hodnotě a k jejím náročným předpokladům. Je to jeden tradiční aspekt celkového postoje k životu, který je často v soudobém katolickém povědomí zasut, ačkoli si dílo nekvalitní jistě nemůže činit nárok*

na čest před Bohem ani před lidmi, zatímco je-li něco v našem všedním konání už ze své povahy chválou Páně, pak jistě kvalita díla. Zmíněná zásada také vytváří most ke všemu dobrému v lidech našeho i jiného smýšlení.“(Frei, 1996) [22]

Výzkum je prvním oficiálním monitoringem pastoračních snah vycházejících z iniciativy Diecézní charity Hradec Králové. Je zajímavou sondou do neprozkoumaného světa Charit, místa, které ač duchovní, spojuje lidi věřící i nevěřící. Přitom chrání a zároveň znovu hledá svoji identitu. Zkoumání potvrzuje významnou vnitřní iniciativu ředitelů, ale i jejich jisté osamocení. Byť jsou Charity považovány za součást velkého společenství církve římskokatolické, svoji cestu, jak zprostředkovávat křesťanské hodnoty lidem, které pro Charitu pracují, si hledají převážně samy. Z toho pohledu povzdech C. V. Pospíšila, uvedený v úvodu této bakalářské práce: „*..česká teologie zatím charitním pracovníkům a lidem, kteří se věnují službě druhým, dost dluží,*“ lze považovat za oprávněný.

Tato bakalářská práce může posloužit jako základní retrospektivní pohled Diecézní charitě Hradec Králové na její několikaleté úsilí. Otevírá řadu otázek, kterým by bylo vhodné se hlouběji věnovat v navazujících výzkumech.

[22] **Dostupné z** http://www.pastorace.cz/Knihovna/Zaver-povzbuzeni-k-promysleni-i-k-dilu.html

Použité zdroje

Knižní tituly

1. BENEDIKT: *Deus Caritas Est: encyklika nejvyššího pontifika Benedikta XVI. biskupům, kněžím a jáhnům, Bohu zasvěceným osobám a všem věřícím laikům o křesťanské lásce*. Vyd. 1. Praha: PAULÍNKY, 2006. s. 63. ISBN 80-86949-03-6.

2. *Bible, Písmo svaté Starého a Nového zákona, ekumenický překlad*: Vyd. 1. Praha: Česká katolická charita - Ústřední církevní nakladatelství, 1985. s. 1239.

3. CUSKELLY, E. J.: *Současná spiritualita, Duchovní život z hlediska moderní psychologie,* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1994. s. 263. ISBN 80-85527-70-7.

4. FRANKL, Viktor Emil: *Lékařská péče o duši: základy logoterapie a existenciální analýzy*. Brno: Cesta, 2006. s. 237. ISBN 80-7295-085-1.

5. FRANKL, Viktor Emil a LUKASOVÁ, Elisabeth: *Vůle ke smyslu: vybrané přednášky o logoterapii*. Brno: Cesta, 1994. s. 212. ISBN 80-85139-29-2.

6. HANDL, Jan: *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. s. 407. ISBN 80-7367-040-2.

7. HALÍK, Tomáš: *Chci, abys byl: křesťanství po náboženství.* Vyd. 1. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2012. s. 263. ISBN 978-80-7422-177-4.

8. JANKOVSKÝ, Jiří: *Etika pro pomáhající profese.* Vyd. 1. Praha: TRITON, 2003. s. 223. ISBN 80-7254-329-6.

9. *Katechismus katolické církve.* Doplněné vydání, Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. s. 793. ISBN 80-7192-488-1.

10. KELLER, Jan: *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. s. 173. ISBN 978-80-7419-002-5.

11. KELLER, Jan: *Soumrak sociálního státu.* Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. s. 158. ISBN 978-80-86429-41-5.

12. MATOUŠEK, Oldřich: *Slovník sociální práce.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. s. 287. ISBN 80-7178-549-0.

13. NEUNER, Peter: *Laici a klérus? společenství božího lidu.* Vyd. 1. Praha: Vyšehrad, 1997. s. 206. ISBN 80-7021-141-5.

14. OPATRNÝ, Aleš: *Cesty pastorace v pluralitní společnosti*. Karmelitánské nakladatelství Kostelní Vydří, 2006. s. 231. ISBN 80-7192-930-1.

15. OPATRNÝ, Aleš: *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8.

16. OPATRNÝ, Aleš: *Pastorační situace u nás, analýzy a výhledy*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996. s. 102. ISBN 80-7192-092-4.

17. POSPÍŠIL, Ctirad Václav: *Teologie služby: kniha (nejen) pro ty, kdo se věnují křesťanské charitě a diakonii*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002. s. 214. ISBN 80-7192-748-1.

18. *Sociální encykliky: (1891 – 1991). Vyd.* 1. Praha: Zvon, 1996. s. 505. ISBN 80-7113-154-7.

19. SOKOL, Jan: *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*. Vyd. 1. Praha: Vyšehrad, 2010. s. 239. ISBN 978-80-7429-063-3.

20. ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĎOVÁ, Klára a kol.: *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. s. 377. ISBN 978-80-7367-313-0.

21. ZULEHNER, Paul Michael: *Církev: přístřeší duše: situace a perspektivy*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1997, s. 98. ISBN 80-7178-158-4.

Internetové odkazy

22. FREI, Václav: *Pluralita - dialog - laici v otevřené společnosti*. [cit. 2014-3-6], dostupné z www: http://www.pastorace.cz/Knihovna/Zaver-povzbuzeni-k-promysleni-i-k-dilu.html

23. OPATRNÝ, Aleš: *Malý kurz pastorace (04): Aktéři pastorační činnosti*. 11. 2. 2014 [2012-11-27], dostupné z http://www.pastorace.cz/Clanky/Maly-kurz-pastorace-04-Akteri-pastoracni-cinnosti.html.

Periodika

24. DOHNALOVÁ, Eva: *Hledání ducha duší v postmoderní době s ohledem na myšlení C. G. Junga.* Spravedlnost a služba, Sborník vydaný k příležitosti 10. výročí činnosti, CARITAS – VOŠ sociální Olomouc, Olomouc: CARITAS – VOŠ sociální, 2006. s. 105. ISBN 80-239-7697-4.

25. FAROSA, Lukáš: *Antonín Cyril Stojan (1851-1923), olomoucký arcibiskup, zakladatel diecézní Charity.* Sociální práce/Sociálna práca, 2013, č. 1. ISSN 1213-6204.

26. JANOUŠKOVÁ, Miroslava: *„V trojím ohni“: Mocenský vztah sociálního pracovníka ke klientovi. Sociální práce/ Sociálna práca,* 2013, č. 2. ISSN 1213-6204.

27. KOSORIN, Pavel: *Fundraising a „píár“ v sociálních službách. Sociální práce,* leden 2014, roč. XVI., ISSN 1803-7348.

Ostatní zdroje

Zákonný aparát České republiky

28. Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách

Interní materiály DCH HK

29. Listiny

- DCH HK: Porada ředitelů, 16. 1. 2014.
- DCH HK: Porada ředitelů, 11. - 12. 4. 2013.
- DCH HK: Porada ředitelů, 10. 10. 2013.
- DCH HK: Porada ředitelů, 14. 6. 2006.
- DCH HK: Vícedenní porada ředitelů - Neratov, 10. – 12. 6. 2013.
- DCH HK: Vícedenní porada ředitelů Charit DCH HK, pracovní materiál, 25. - 27. 9. 2012.
- DCH HK: Vícedenní porada ředitelů – Neratov, 11. - 13. 10. 2011.
- DCH HK: Zápisy z kolegií.
- DCH HK: Duchovní dimenze zdravotníka a pacienta II., vzdělávací materiál, (č.k. 469/840). 2013.
- Stanovy Diecézní katolické charity Hradec Králové, Hradec Králové: 4. 8. 2009, N. E. 1788/ 2009.

30. Výroční zprávy

    CHARITA ČESKÁ REPUBLIKA: *Výroční zpráva 2012*. Praha: Charita česká republika, 2013.

31. Speciální dokumenty

- Erb Diecézní katolické charity Hradec Králové
- Erb Diecézní charity Hradec Králové – výklad symbolů. (Shrnutí)

Sekundární zdroje

32. ADAIR, John Eric: *Vytváření efektivních týmů.* Vyd. 1. Praha: Management Press, 1994. s. 199. ISBN 80-85603-70-5.

33. *Akademický slovník cizích slov II. díl L-Ž.* Vyd. 1. Academia, nakladatelství AV ČR, 1995. s. 834. ISBN 80-200-0524-2.

34. ASSLÄNDER, Friedrich, GRÜN Anselm: *Práce jako duchovní úkol.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2011. s. 141. ISBN 978-80-7195-368-5.

35. HORÁKOVÁ, Olga: *Dějiny Diecézní charity Hradec Králové*, bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta, 2011. s. 48.

36. OPATRNÝ, Aleš: *Pastorační péče v méně obvyklých situacích, část. I.* Praha: Pastorační středisko sv. Vojtěcha při Arcibiskupství pražském, 2001.

37. VAŠEK, Bedřich: *Dějiny křesťanské charity*. Olomouc: Velehrad, 1941. s. 185.

Seznam příloh

Příloha A Přepis rozhovoru, Informant I1

Příloha B Stanovy Diecézní katolické charity Hradec Králové

Příloha C Erb Diecézní katolické charity Hradec Králové

Příloha D Erb Diecézní katolické charity Hradec Králové – výklad symbolů. (Shrnutí)

Příloha E Pracovní materiál z vícedenní porady ředitelů Charit DCH HK 25. - 27. 9. 2012

Seznam grafů

Graf č. 1 Postavení Diecézní katolické charity v celosvětové struktuře Charity

Graf č. 2 Pravidelnost s jakou jsou nabízeny duchovní aktivity

Seznam tabulek

Tab. č. 1 Seznam farních a oblastních Charit Diecézní katolické charity Hradce Králové

Tab. č. 2 Informantky a informanti

Tab. č. 3 Motivovanost vedoucích pracovníků

Příloha A

Doslovný přepis rozhovoru, informant I1, pořízen 22. ledna 2014

Výzkumník: *Rozhovor s informantem číslo jedna, záznamový arch k bakalářské práci na téma Pastorace jako prostředek osobnostního rozvoje pracovníků sociálních služeb charit Diecézní charity Hradec Králové. 22. ledna 2014.*
Dobrý den. My jsme se předem doho… domluvili, jak bude probíhat rozhovor. Takže můžeme asi k němu přistoupit?

Informant: *Můžeme.*

Výzkumník: *Jak dlouho jste ředitelem Charity?*

Informant: *4 roky.*

Výzkumník*: A kolik zaměstnanců má Charita, v které pracujete, kterou vedete?*

Informant: *Čtyřicet tři kmenových zaměstnanců.*

Výzkumník: *Děkuji. Teďkon bysme přešli k jednotlivým otázkám. Můžete se, když tak doptat a já vám řeknu podrobnosti, anebo upřesním otázku.*

1. **K jakým změnám v poslední době došlo ve vaší Charitě v důrazu na podporu duchovního růstu pracovníků Charity?**

   Výzkumník: *K jakým změnám v poslední době došlo ve vaší Charitě, výrazným, v důrazu na podporu duchovního růstu pracovníků Charity?*

   Informant: *Pokusili jsme se zavést nový nástroj v této oblasti. Dohodli jsme se s kolegy, že založíme jakýsi filmový klub, kde si čtyřikrát do roka promítneme film s ňákým existenciálním přesahem a o tomto filmu potom budeme diskutovat. Klub je uzavřený, jenom pro pracovníky Charity.*

   Výzkumník: *Děkuji.*

2. **Jak vám v hledání metod a způsobů předávání těchto hodnot pracovníkům pomáhá DCH HK?**

   Výzkumník: *Jak vám v hledání metod a způsobů předávání hodnot Charitních pracovníkům pomáhá Diecézní charita Hradec Králové?*

   Informant: *Pomáhá nám vydatně především v oblasti vzdělávání nabídkou nejrůznějších kurzů a seminářů. Obzvlášť oblíbený je kurz- spirituální rozvoj zdravotníka, kam vysíláme nejenom zdravotnický personál, ale i pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky.*

   Výzkumník: *Je to všechno? Nebo k tomu chcete něco dodat ještě?*
   Zvonek telefonu

Informant: *Nevím, co chci dodat. Takže asi nic.*

3. **Jakou úlohu ve vzdělávání a duchovním vedení pracovníků hraje místní církev?**
   Výzkumník: *Jakou úlohu ve vzdělávání a duchovním vedení pracovníků hraje místní církev? Je ňáka spojitost…*

   Informant: *…Řekla bych, že bysme uvítali asi větší podporu v téhle oblasti, nicméně máme dohodu s místním vikářem, který nám nabídl, že v případě, pokud o to budeme stát, tak můžeme požádat o duchovní rozhovor s místním knězem nebo je ochoten přijít na nějaké besedy, rozhovory, přednášky. Takže ochota tady je, ale v praxi, zatím, se to ještě příliš neprojevilo.*

4. **V čem má podle vás péče o duchovní rozvoj pracovníků význam pro vaši Charitu?**
   Výzkumník: *V čem má podle vás péče o duchovní rozvoj pracovníků pro vaši Charitu význam?*

   Informant: *Já bych řekla, že je přímo zásadní, protože … to je to, co nás odlišuje od ostatních sociálních služeb, to, abysme dokázali naší práci dát spirituální rozměr. A abysme ji ho mohli dát, tak ho musíme taky ňákým způsobem žít. Tak proto je to podstatou.*

   Výzkumník: *Děkuju.*

5. **Jaký podíl vedoucích pracovníků podle vaší zkušenosti ve vaší Charitě považuje rozvoj vlastní spirituality za užitečný?**

   Výzkumník: *Jaký podíl vedoucích pracovníků podle vaší zkušenosti ve vaší Charitě považuje rozvoj své vlastní spirituality za užitečný?*

   Informant: *V procentech?*

   Výzkumník: *Můžete klidně v procentech. Prostě …váš odhad, jak se vám to jeví.*

   Informant: *Když uvážím, kolik tady mám vedoucích pracovníků, tak řekla bych, že pouze u jednoho jsem zaznamenala, že tahle oblast pro něj není významná.*

   Výzkumník: Aha.

   Takže řekněme, nějakých 85 % pracovníků.

   Výzkumník: Hm, Hm.

   Informant: *…deklaruje, že to pro ně důležité je. A projevuje se to i tak, že se zajímají - hm - právě zda je nějaká možnost, nebo i sami hledají nějaké možnosti, jak svým kolegům tuhle oblast zpřístupnit.*

Výzkumník: *Hm. Děkuju.*

6. **Zhodnoťte, kolik pracovníků vaší Charity podle vás projevuje opravdový zájem o křesťanská duchovní témata?**

   Výzkumník: *A zhodnoťte teď, …zhodnoťte teď, kolik pracovníků vaší Charity podle vás projevuje opravdový zájem o křesťanská duchovní témata? Neptám se už na vedoucí, ale na…*

   Informant: … *ano, všichni pracovníci. Tam to procento bude výrazně nižší, ale přesto tady jsou pracovníci, v těch řadových zaměstnancích, kteří mají značný zájem. – hm- Odhadem tak 40 % zaměstnanců je aktivní, hledají možnosti, jak se rozvíjet v téhle oblasti, ptají se, co je za nabídku, pokud nabídka je, tak se hlásí. Takže zhruba 40 %.*

   Výzkumník: *Hm, hm, děkuju.*

7. **Uveďte pracovní pozici/pozice/ osob, které jsou iniciátorem péče o spirituální rozvoj pracovníků ve vaší Charitě?**

   Výzkumník:

   Informant:

8. **Máte k dispozici dostatek odborných a metodických materiálů pro pastoraci pracovníků?**

   Výzkumník: *Máte k dispozici dostatek odborných a metodických materiálů pro pastoraci pracovníků? A pokud ano, uveďte třeba nějaké.*

   Informant: *Tak těch materiálů několik skutečně k dispozici je. Jak dalece jsou užitečné a praktické, to už je takové diskutabilní. Možná je to i otázka toho, jestli s nimi umíme pracovat a jestli je umíme využívat. Máme k dispozici kodex, máme k dispozici charitní erb, máme k dispozici i nějaké publikace. Ale nemůžu říct, že bychom … poctivě je nějak velmi využívali.*

   Výzkumník: *smích, Děkuju.*

9. **Má Charita k dispozici odborně vzdělané osobnosti pro pastoraci pracovníků?**

   Výzkumník: *A má vaše Charita k dispozici nějaké odborně vzdělané osobnosti pro pastoraci pracovníků?*

   Informant: *Máme tady kolegyni, vedoucí pracovnici, která má vzdělání, odborné, v tomto směru, ale nevyužíváme ji přímo za tímhle účelem. Víme, že vede katechezi v jedné škole, že tam vede náboženství. V jejím týmu je to velmi výrazně znát,*

   Výzkumník: *smích*

Informant: *…že toto vzdělání má. Ale vzhledem k jejímu jinému pracovnímu vytížení už ji nemohu zatížit tím, že bych ji svěřila práci, nebo péči o veškerý duchovní rozvoj, nebo spirituální rozvoj pracovníků v naší Charitě. To by bylo příliš zatěžující.*
Takže nemáme tady specialistu, nemáme tady jednoho vyčleněného pracovníka, který by tenhle úkol plnil.

Výzkumník: *Hm. Děkuji.*

10. Jak je tato činnost odborníků pro pastoraci pracovníků ve vaší Charitě financována?

Výzkumník: *Jak je tato činnost odborníků financovaná? Vy jste říkala, že nemáte, ale…*

Informant: *Tak musí být nějak financovaná už s ohledem na to, že třeba máme tady odborné semináře nebo kurzy, na které posíláme pracovníky. Viz. třeba ten spirituální rozvoj zdravotníka. A financováno je to vyloženě z našich prostředků, případně využíváme kurzy, které jsou financovány z prostředků Evropské unie a jsou tudíž pro nás třeba zdarma. I když on žádný kurz vlastně není tak úplně zdarma, protože minimálně mzdové náklady na služební cestu tomu zaměstnanci hradíme. A to de vyloženě k tíži naší Charity a našich výnosů z naší práce.*

Výzkumník: *Hm.*

11. Jaké různé formy aktivit směřujících ke spirituálnímu rozvoji pracovníků jste ve vaší Charitě vyzkoušeli?

Výzkumník: *Vy jste už zmínila, ale jaké různé formy aktivit směřujících ke spirituálnímu rozvoji pracovníků jste ve vaší Charitě vyzkoušeli?*

Informant: *-hm- Tak z těch méně obvyklých je to právě třeba nějaký, nějaká diskuze nad filmy, Potom se nám třeba osvědčily společná, společné cesty typu, řeklo by se skoro poutě na ňáká konkrétní místa.*

Výzkumník: *Můžete konkretizovat, kde jste třeba byli?*

Informant: *Byli jsme v Hradci u Svatého Ducha, byli jsme v Neratově a -e- jednou někteří kolegové využili nabídky duchovních cvičení, a to bylo na Vranově.*

Výzkumník: *Hm, Hm.*

Informant: *Bylo s podivem, že i ta duchovní cvičení skutečně si ti kolegové velice…nebo, že to bylo žádáno, ano, že byli velmi rádi, když tu nabídku dostali. A skutečně šest pracovníků se na ta duchovní cvičení vydalo. Aniž bysme tedy vytvářeli nějaký tlak. Byl to vyloženě jejich zájem a vítali tu nabídku. No, co ještě z těch…? Ještě jednou prosím tu otázku?*

Výzkumník: *A... jaké různé formy aktivit směřujících ke spirituálnímu rozvoji pracovníků jste ve vaší Charitě vyzkoušeli? Jestli jste ještě zkoušeli nějaké jiné formy -e- k duchovnímu rozvoji.*

Informant: *Hm, hm. Ano. Ještě by se snad daly zmínit setkání s prezidentem diecézní Charity monsignorem Suchárem nad kodexem. Kdy jsme si podrobně kodex procházeli bod za bodem a diskutovali jsme nad jednotlivými ustanoveními, což také mělo docela úspěch mezi, mezi zaměstnanci. A tímhle setkáním prošli vlastně úplně všichni zaměstnanci. Bylo to zorganizováno tak, aby se mohli zúčastnit.*
A jinak snad ještě nějaké besedy tady se zdejším duchovním by se možná daly zmínit.

12. Které z těchto forem byly pracovníky nejlépe přijímány?

Výzkumník: *Které z těchto forem, které jste jmenovala, byly pracovníky nejlépe přijímány?*

Informant: *Ono je to velmi různé. -hm- Každá ta forma oslovila jiné pracovníky. Jiní pracovníci si chválili setkání s monsignorem Suchárem, jiní vítali třeba pouť do Neratova. Takže se nedá jednoznačně říct, jedna forma má nějakou zvláštní přednost.*

13. Znáte důvody, pro které byly převážně kladně přijímány?

Výzkumník: *Dovo… dokázala byste charakterizovat, proč byly kladně přijímány, proč jsou některé formy kladně přijímány?*

Informant: *Je to vždycky v osobnosti toho, s kým je jednotlivá aktivita provozovaná. Že ten, kdo má rád, má vztah k někomu konkrétnímu, tak jistě mnohem víc vítá setkání s ním.*

Výzkumník: *Hm, Hm.*

14. Které z vyzkoušených forem aktivit pracovníci přijímali hůře?

Výzkumník: *Které z vyzkoušených forem aktivit pracovníci přijímali hůře*? *Pokud se nějaké takovéto formy vyzkoušeli.*

Informant: *Ty, které, u kterých měli dojem, že jsou k nim nuceny, nuceni.*

Výzkumník: *Takže, domníváte se, že jim na těchto aktivitách nevyhovovalo právě to, že byli nuceni?*

Informant: *Pokud to bylo deklarováno jako povinné, tak jsme cítili v management týmu, že to je věc, která provokuje odpor.*

Informant: *Aha, aha, aha*.

15. Co se domníváte, že pracovníkům na těchto aktivitách nevyhovovalo?

Výzkumník: *Je ještě něco jiného, co jste zaznamenali, že jim na těchto aktivitách nevyhovovalo? Kromě tohoto, co jste uvedla?*

Informant: *Témata, která, -e- měli dojem, že jsou pro ně příliš složitá nebo nedostupná. Často záleželo i na názvu akce. Když byla akce nazvaná tak, že příliš evokovala nějaké, abych tak řekla… příliš duchovní hodnoty, nebo pro ně zdánlivě nedostupné, tak se toho obávali nebo považovali za něco, co není pro ně.*

Výzkumník: *Aha.*

Když bylo seminář, kurz, přednáška nazván nějakým takovým lidovějším způsobem, tak se mnohem snáz toho zúčastnili s mnohem větší chutí. Zrovna tak, když jsme třeba nějaký, …nějakou cestu nazvali poutí, tak se toho obávali víc, než když jsme to nazvali společným setkáním, kupříkladu.

Výzkumník: *smích*

16. S jakou pravidelností jsou zaměstnancům nabízeny k účasti jakékoliv aktivity, které mohou nějakým způsobem podporovat rozvoj jejich spirituality?

Výzkumník: *S jakou pravidelností těmto zaměstnancům nabízíte možné aktivity, které podporují rozvoj jejich spirituality?*

Informant: *Hm. Filmová setkání jsou čtyřikrát do roka. Vzdělávání typu Spirituální rozvoj zdravotníka je nabízeno většinou dvakrát do roka. Ostatní věci víceméně nárazově nebo na vyžádání.*

17. Kterých zaměstnaneckých kategorií se tato nabídka aktivit nejčastěji týká?

Výzkumník: *Kterých zaměstnaneckých kategorií se tato nabídka aktivit nejčastěji týká?*

Informant: *Většinou nabízíme plošně, nerozlišujeme, …. abysme dopředu stanovili, pro koho je to vyčleněno. To neděláme. Takže nabízíme všem zaměstnancům. Z naší zkušenosti vyplývá, že nejčastěji se účastní vedoucí pracovníci a pak několik opakujících se jedinců, kteří si tyto aktivity vyloženě pochvalují, nebo je jim to nějakým způsobem blízké.*

18. Jaké se vyskytují překážky při realizaci záměru vaší Charity pracovat na rozvoji spirituální složky osobnosti pracovníků?

Výzkumník: *Jaké se vyskytují překážky při realizaci záměru vaší Charity pracovat na rozvoji spirituální složky osobnosti pracovníků?*

Informant: *Hm. Obavy pracovníků, aby nebyli zavlečeni do nějakých aktivit, které by nechtěli dělat. Nedostatek času. Nutnost, aby byli někteří pracovníci ve službách.*

Nemohou být některé služby bez pracovníků. Jsme si vědomi toho, že naši pracovníci mají rodiny. Velkou část svého života věnují práci, a chtít po nich, aby ještě kus dalšího svého volna vyčlenili pro tyto aktivity nám někdy přijde nefér, takže ten tlak na ně nevytváříme příliš silný. A právě proto, aby nedocházelo k ňákým pocitům: „Dávám Charitě už tak dost a voni po mě chtějí ještě něco dalšího.“ Takže s ohledem na rodiny, na soukromí našich pracovníků musíme být šetrní.

Výzkumník: *Děkuju.*

19. Jak jste pracovali na odstranění těchto překážek?

Výzkumník: *Jak jste pracovali na odstranění některých těchto překážek?*

Informant: *Hm. Co se týče překážky, že jsou pracovníci ve směnách, tak se snažíme některé aktivity opakovat v krátkém intervalu, tak aby tak ti, kdož jsou ve směnách, se mohli účastnit, pakliže mají chuť. A co se týče nějakých obav pracovníků, tak se snažíme vysvětlovat, nebo se snažíme aktivity nazývat tak, aby je příliš nestresovaly*

Výzkumník: *Smích.*

Informant: *už při svém, své nabídce. Nevím, co bych dalšího dodala.*

20. Jak by podle vás měla ideálně probíhat formace duchovního rozměru pracovníka ve vaší Charitě?

Výzkumník: *Otázka na závěr. Jak by podle vás měla ideálně probíhat formace duchovního rozměru pracovníka ve vaší Charitě? Jak byste si to představovala vy, kdybyste měla ideální podmínky?*

Informant*: Nenásilně, pokud možno průběžně v průběhu celého roku. A nejenom v organizovaných aktivitách. Stejně se nám nejvíc osvědčila neformální rozhovor s kolegou, ve chvíli kdy on si to v podstatě sám vyžádá. Ňáké tlačení na pilu se nám vždycky vymstilo. Tečka.*

Výzkumník: *Chcete ještě něco dodat k otázkám? Nebo k něčemu se vrátit?*

Informant*: Děkuju. Myslím si, že je to takhle za mě všechno.*

Výzkumník: *Tak já vám taky děkuji za rozhovor. A… budete souhlasit, aby tento rozhovor byl uložen jako příloha k bakalářské práci?*

Informant*: Souhlasím, a s tím jsem ho i poskytovala.*

Výzkumník: *Děkuji vám moc.*

Příloha B

Stanovy Diecézní katolické charity Hradec Králové

Stanovy
Diecézní katolické charity Hradec Králové

Preambule

Posláním Diecézní katolické charity Hradec Králové je pomáhat lidem v hmotné, sociální, duševní a duchovní nouzi bez ohledu na jejich příslušnost k rase, národnosti nebo náboženskému vyznání.

Čl. 1
Název

Právnická osoba nese název Diecézní katolická charita Hradec Králové.

Čl. 2
Sídlo

Sídlem Diecézní katolické charity Hradec Králové (dále jen DCH) je Velké náměstí 37, 500 01 Hradec Králové.

Čl. 3
Právní forma

(1) DCH je církevní právnickou osobou (účelovým zařízením církve) evidovanou podle zákona č. 3/2002 Sb., zákon o církvích a náboženských společnostech, v platném znění. Je evidována v Rejstříku evidovaných právnických osob jako účelové zařízení Církve římskokatolické ve smyslu § 15a odst. 1 písm. b) uvedeného zákona.

(2) DCH vystupuje v právních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Čl. 4
Zakladatel

Zakladatelem DCH je: Biskupství královéhradecké
IČ: 00445134
se sídlem Velké náměstí 35, 500 01 Hradec Králové

Čl. 5
Založení

(1) DCH byla založena rozhodnutím diecézního biskupa královéhradeckého ze dne 31. 12. 1991 ve smyslu Kán. 114 –117 Kodexu kanonického práva z roku 1983 (dále jen CIC) a v souladu s § 13 odst. 1 písm. g) tehdy účinného zák. č. 308/1991 Sb. a vznikla dne 1. 1. 1992.

(2) DCH je založena na dobu neurčitou.

(3) DCH je složkou Charity Česká republika.

(4) Farní charity, Oblastní charity a Charity nacházející se na území královéhradecké diecéze, které byly založeny Biskupstvím královéhradeckým jako účelová zařízení Církve římskokatolické (dále jen Charity), jsou složkami DCH.

(3) Veškeré úkony vyhrazené biskupskému vikáři pro diakonii může vykonat přímo diecézní biskup královéhradecký, resp. administrátor diecéze. Diecézní biskup královéhradecký, resp. administrátor diecéze může rozhodnutí biskupského vikáře pro diakonii zrušit a nahradit rozhodnutím novým.

Čl. 10
Činnost

(1) DCH byla založena za účelem poskytování obecně prospěšných činností charitativních, sociálních a zdravotnických. Podnikatelská a jiná činnost může být pouze doplňková.

(2) DCH zajišťuje poslání Církve římskokatolické v oblasti hmotné a duchovní dobročinnosti v souladu s ustanovením Kán. 114 § 2 CIC, zejména zajišťuje pomoc lidem v nouzi na principech křesťanské lásky.

(3) DCH poskytuje Charitám metodické vedení, poradenský a vzdělávací servis v jejich činnosti. Dále jim poskytuje finanční prostředky na dobu nezbytně nutnou za účelem podpory jejich hlavní činnosti.

Čl. 11
Druh a podmínky poskytování obecně prospěšných služeb

(1) Předmětem činnosti DCH je zejména: zřizování a provozování charitativních služeb (nikoliv však zřizování a zakládání církevních právnických osob, tím není dotčeno právo v čl. 12 odst. 3 těchto Stanov), domovů, zdravotnických, sociálních, školských a jiných zařízení a služeb, jejich metodické vedení a poradenský servis, provozování půjčoven zdravotnických pomůcek, zajišťování a poskytování duchovní a pastorační péče, pořádání sbírek a humanitárních a kulturních akcí za účelem pomoci potřebným v České republice a v zahraničí, právní, sociální a zdravotní poradenství, práce s dětmi a mládeží, práce s rodinami, vzdělávání, koordinace a zajišťování dobrovolnické služby, práce s dobrovolníky, pomoc cizincům, uprchlíkům a žadatelům o azyl, poskytování dalších sociálních služeb.

(2) Veškerá činnost musí být poskytována s cílem naplnit uvedený účel založení DCH a veškerá činnost musí být poskytována lidem bez ohledu na jejich příslušnost k rase, národnosti nebo náboženskému vyznání.

(3) Veškerá činnost musí být poskytována na úrovni splňující požadavky stanovené obecně závaznými právními předpisy České republiky.

(4) Oprávnění k výkonu uvedených činností vzniká až splněním podmínek stanovených v příslušných obecně závazných právních předpisech České republiky.

Čl. 12
Doplňkové činnosti

(1) Doplňkovou činností DCH jsou podnikatelské aktivity zřizované výhradně za účelem podpory neziskové charitativní činnosti.

(2) Oprávnění k výkonu doplňkových činností vzniká až splněním podmínek stanovených v příslušných obecně závazných právních předpisech České republiky.

(3) K provozování doplňkové činnosti může DCH s předchozím písemným souhlasem diecézního biskupa královéhradeckého, resp. administrátora diecéze založit obchodní společnost nebo se kapitálově podílet na činnosti obchodní společnosti, vše na základě a v souladu s příslušnými právními předpisy České republiky.

Čl. 13
Hospodaření

(1) DCH hospodaří samostatně, nabývá-li majetek, nabývá jej do svého vlastnictví. Za správu majetku DCH odpovídá ředitel DCH a zástupci ředitele DCH.

(2) Ředitel DCH zodpovídá za vypracování návrhu rozpočtu DCH pro následující stanovené účetní období a jeho odevzdání biskupskému vikáři pro diakonii.

(3) Rozpočtovými příjmy jsou zejména:
- církevní sbírky vyhlášené diecézním biskupem královéhradeckým, resp. administrátorem diecéze,
- účelové příspěvky a dotace orgánů státní správy a samosprávy a ze státních fondů,
- dary, dědictví a příspěvky poskytované tuzemskými i zahraničními fyzickými a právnickými osobami,
- výnosy z kulturních akcí a sbírek,
- výnosy z vlastní činnosti, podnikatelské činností a hospodaření s majetkem.

(4) Ředitel DCH má povinnost předložit biskupskému vikáři pro diakonii v jím stanoveném termínu roční vyúčtování dle stanovených náležitostí.

(5) DCH vyhotovuje výroční zprávu o činnosti a hospodaření za kalendářní rok, která se zveřejňuje způsobem uvedeným v zakládací listině.

Čl. 14
Zánik a zrušení evidence DCH

Zánik a zrušení evidence DCH upravuje zákon č. 3/2002 Sb., v platném znění a CIC.

Čl. 15
Závěrečná ustanovení

(1) Tyto stanovy nabývají účinnosti dnem 15. srpna 2009.

(2) Jakékoli změny těchto stanov musí schválit diecézní biskup královéhradecký, resp. administrátor diecéze.

(3) Tyto stanovy a jejich případné změny se zakládají do sbírky listin, která je součástí Rejstříku evidovaných právnických osob podle zákona č. 3/2002 Sb. v platném znění.

(4) Dnem účinnosti těchto stanov pozbývají pro DCH platnosti a účinnosti stanovy Diecézní katolické charity Hradec Králové ze dne 9. 2. 2007, N.E. 217/2007.

V Hradci Králové dne 4. srpna 2009

N.E. 1788/2009

Pavel Boukal
kancléř kurie

Mons. Dominik Duka, OP
biskup královéhradecký

Zdroj: Archiv DCH HK

Příloha C

Erb Diecézní katolické charity Hradec Králové

Zdroj: Archiv DCH HK

Příloha D

Erb Diecézní charity Hradec Králové – výklad symbolů. (Shrnutí)

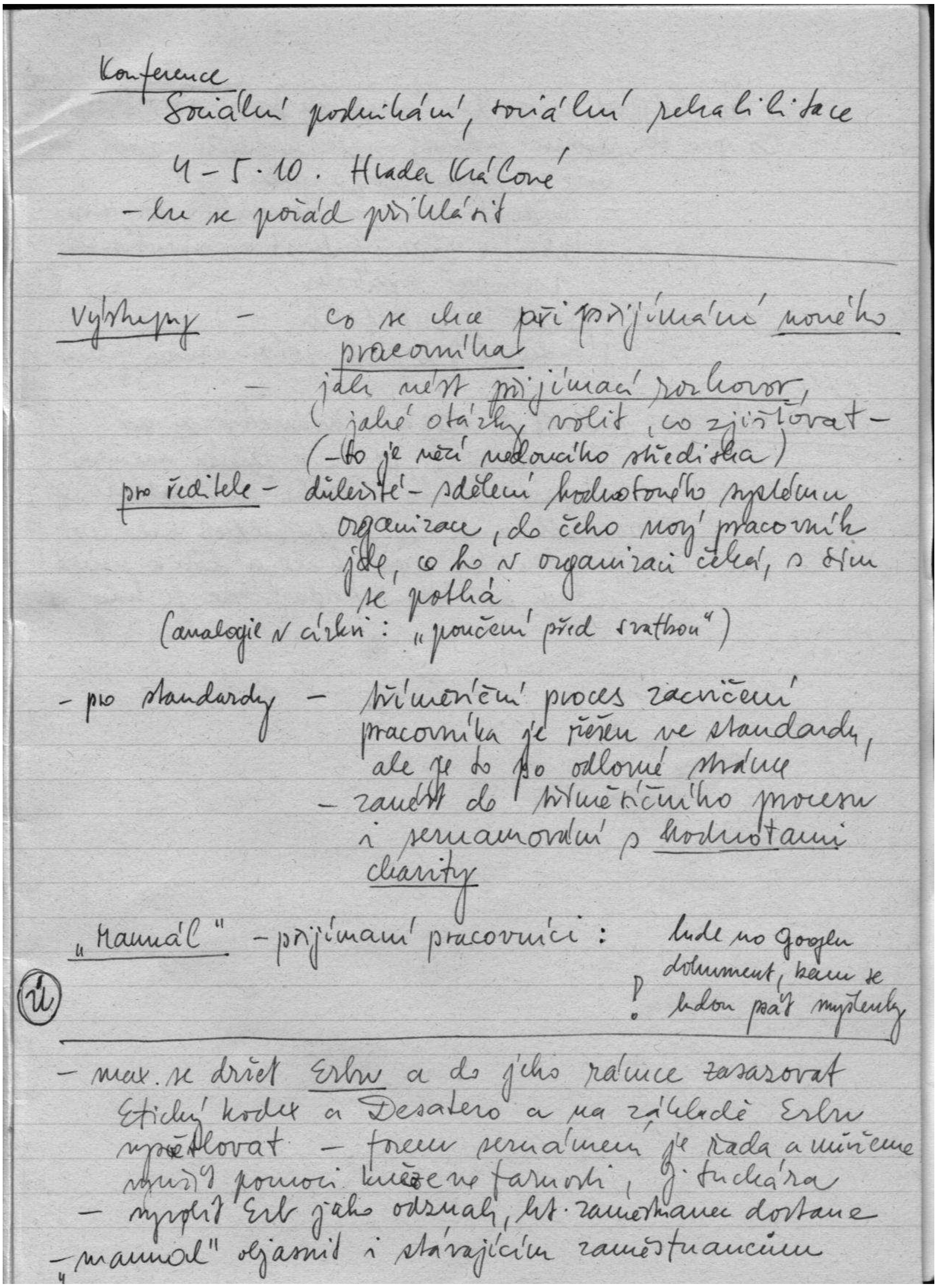
Erb Diecézní charity Hradec Králové – výklad symbolů. (Shrnutí)

Symbol srdce – Srdce je středem člověka, sídlem všech emocí. V něm se setkáváme s Bohem, pramenem lásky, i s lidmi. Ze srdce vychází impuls pomoci směřované k druhým.
Most – Tvořený ve znaku oblouky srdce je symbolem překlenutí rozdílů a propojení lidí navzájem, světa duchovního a materiálního, světa zdravých a nemocných. Umožňuje také dobrovolný a svobodný pohyb mezi oběma břehy; neustálý pohyb zajišťuje vývoj a brání ustrnutí.
Kotva – Vyjadřuje naději a také stálost, záchytný bod. Spojuje nás s pevnou zemí, s realitou. Její modrá barva symbolizuje duchovní svět, s nímž jsme takto spojeni. Je také barvou Panny Marie, naší ochránkyně a pomocnice.
Chléb a ryba – Jídlo, pokrm pro duši i tělo. Chléb a ryby rozmnožil Ježíš v evangelním podobenství tak, že stačily k nasycení tisíců lidí. Spoléháme na to - dáváme mu to málo, co máme, k dispozici, a on to rozmnožuje, aby to stačilo pro mnoho ostatních.
Síť – Symbol propojení, vzájemné provázanosti, nástroj k zachycení všech potřebných, symbol záchrany.
Kříž – Základní symbol křesťanství. Je vnímán jako symbol vykupující smrti, která však neznamená konec, neboť po ní následuje vzkříšení. Kříž je tedy také (a především) symbolem vítězství života. Břevna kříže se rozbíhají do všech světových stran a současně vše přivádějí do svého středu, kde se všechny protiklady setkávají, smiřují a proměňují.
Paprsky – Záře, světlo, symbol Boží slávy, osvěcují každého člověka. Vycházejí z jednoho místa, i my čerpáme z jednoho zdroje. Paprsky se šíří. Tak i naše práce šíří Boží světlo.
Holubice – Je symbol Ducha svatého, symbol zmocnění a inspirace pro naši práci. Je v pohybu, oživuje, proměňuje naši strnulost. Kruh kolem ní upomíná na svatost, vyvolává asociaci svatozáře a také hostie.

Zdroj: Archiv DCH HK

Příloha E

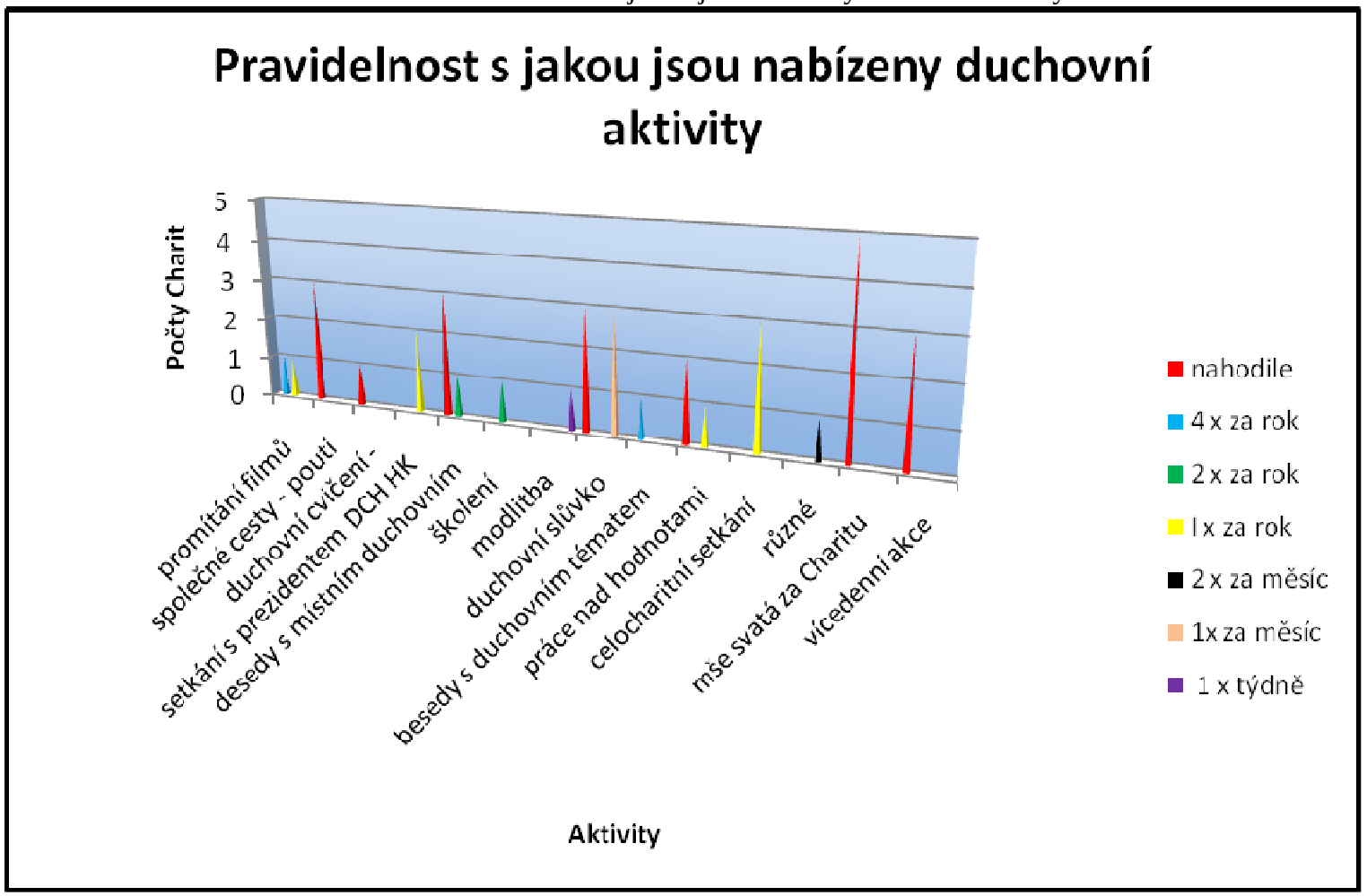
Pracovní materiál z vícedenní porady ředitelů Charit DCH HK 25. – 27. 9. 2012


Konference
Sociální podnikání, sociální rehabilitace
4.–5. 10. Hradec Králové
– lze se pořád přihlásit

Výstupy – co se chce při přijímání nového pracovníka
– jak vést přijímací rozhovor, (jaké otázky volit, co zjišťovat –
(– to je věcí vedoucího střediska)
pro ředitele – důležité – sdělení hodnotového systému organizace, do čeho nový pracovník jde, co ho v organizaci čeká, s čím se potká
(analogie v církvi: „poučení před svatbou“)
– pro standardy – primárně proces zaučení pracovníka je řešen ve standardu, ale je to po odborné stránce
– zavést do přijímacího procesu i seznámení s hodnotami charity
„Manuál“ – přijímaní pracovníci : lidé na Google dokument, kam se budou psát myšlenky
– max. se držet Erbu a do jeho rámce zasazovat Etický kodex a Desatero a na základě Erbu vysvětlovat – formou seznámení je řada a můžeme využít pomoci kněze na farnosti, P. Fuchsára
– vyplnit Erb jako odznak, kt. zaměstnanec dostane
– „manuál“ objasnit i stávajícím zaměstnancům

Zdroj: Archiv DCH HK

Graf č. 2 K tazatelské otázce TO 16 - Pravidelnost s jakou jsou nabízeny duchovní aktivity



Tabulka č. 1 Seznam farních a oblastních Charit Diecézní katolické charity Hradce Králové, aktuální k 1. 1. 2014

Organizace	**Založení**	**Poznámky**
OCH Červený Kostelec	1. 12. 1994	
FCH Dobruška	1. 8. 1993	nově založeno: 1. 1. 2011
FCH Dolní Újezd	1. 6. 1992	
FCH Dvůr Králové nad Labem	1. 6. 1992	
OCH Havlíčkův Brod	1.10 1992	Sloučené FCH Humpolec, Přibyslav, Krucemburk, Senožaty, Velká Losenice, Havlíčkova Borová, Vojnův Městec
OCH Hradec Králové	1. 6. 1992	
FCH Chrudim	1. 9. 1992	
OCH Jičín	1. 12. 2000	nově založeno: 1. 1. 2006
FCH Jilemnice	31. 5. 1992	
OCH Kutná Hora	1. 5. 1994	
FCH Litomyšl	8. 2. 1993	
FCH Náchod	1. 6. 1992	
FCH Nové Hrady u Skutče	1. 12. 1993	Sloučené s FCH Hlinsko v Čechách
OCH Pardubice	1. 6. 1992	
OCH Polička	1. 6. 1992	
Charita Přelouč	25. 10. 2000	
FCH Rychnov nad Kněžnou	1. 6. 1992	
FCH Studenec u Horek	1. 6. 1992	
OCH Trutnov	1. 9. 1992	
FCH Třebechovice pod Orebem	1. 6. 1992	
OCH Ústí n. Orlicí	1. 6. 1992	Sloučené FCH Letohrad, Jablonné n. Orlicí, Lanškroun, Sloupnice, Česká Třebová

Tabulka č. 2 Informanti a informantky

Informant/ka	Počet zaměstnanců v Charitě	Velikost Charity	Délka ředitelské praxe v Charitě
I1	43	střední	4 roky
I2	23	malá	7 roků
I3	10	malá	1 měsíc
I4	40	střední	7 let
I5	130	velká	2 roky
I6	30	střední	5 roků
I7	65	velká	9 roků
I8	90	velká	3 roky

Tabulka č. 3 Motivovanost vedoucích pracovníků

Informant/ka	Motivovanost vedoucích pracovníků	Poznámka informanta
I1	85 %	*„Když uvážím, kolik tady mám vedoucích pracovníků, tak řekla bych, že pouze u jednoho jsem zaznamenala, že tahle oblast pro něj není významná.“*
I2	100 %	*„Všichni vedoucí“*
I3	100%	*„Všichni.“*
I4	75 %	*„Já bych řekla, tak jak to vnímám z hlediska těch našich setkání, společných porad vedení a podobně, tak myslím, že většina. Takže 75 % nebo tak nějak.“*
I5	20 % respektive 100 %	*„Pokud vezmeme spiritualitu ve velmi obecném, profánním smyslu, tak 100 %. Kdybychom ji chápali ve smyslu náboženském, tak 20 %.“*
I6	Nad 50 %	*„Tak nad 50 % a s těmi ostatními se snažím pracovat.“*
I7	Kolem 60 %	
I8	100 %	*„Všichni.“*