

Univerzita Hradec Králové  
Pedagogická fakulta  
Katedra kulturních a náboženských studií

**Pastorační péče o pracovníky oblastních a farních Charit  
Diecézní katolické charity Hradec Králové**

Bakalářská práce

Autor: Vojtěch Gottwald  
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Náboženská výchova  
Vedoucí práce: doc. Mgr. David Bouma, Ph.D.  
Oponent práce: doc. Mgr. Jan Hojda, Th.D



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Vojtěch Gottwald

**Studium:** P17K0054

**Studijní program:** B7507 Specializace v pedagogice

**Studijní obor:** Náboženská výchova

**Název bakalářské práce:** **Pastorační péče o pracovníky oblastních a farních Charit Diecézní katolické charity Hradec Králové.**

**Název bakalářské práce A):** Pastoral Care of the Staff of Regional and Parish Charity Organizations of the Diocesan Catholic Charity Organization of Hradec Králové.

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Bakalářská práce se zaměřuje na pastorační péči o charitní pracovníky. V teoretické části se práce pokusí pastorační péči o charitní pracovníky zdůvodnit a definovat. Budou určeny osoby, které jsou za ni odpovědné a popsán soubor činností, které lze pod pojem pastorační péče o charitní pracovníky zahrnout. Ve výzkumné části práce bude pomocí dotazníkového šetření ověřována pastorační praxe v péči o pracovníky oblastních a farních Charit spadajících pod Diecézní katolickou charitu Hradec Králové.

BENEDIKT XVI. *Deus caritas est*. Praha: Paulínky, 2006. ISBN 80-86949-03-6.

*Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005. (Pro vnitřní potřebu)

DOLEŽEL, J. *Církevní sociální práce na pozadí encykliky Deus caritas est*. 1 vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3384-4.

OPATRŇÝ, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010. ISBN 978-80-7394-250-2.

POSPÍŠIL, C.V. *Teologie služby*. 1 vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002. ISBN 80-7192-748-1.

**Zadávací pracoviště:** Katedra kulturních a náboženských studií,  
Pedagogická fakulta

**Vedoucí práce:** doc. Mgr. David Bouma, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 29.11.2022

## **Prohlášení**

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

V Pardubicích dne 11. prosince 2023

## **Anotace**

GOTTWALD, Vojtěch. Pastorační péče o pracovníky oblastních a farních Charit Diecézní katolické charity Hradec Králové. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2023, 64 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá pastorační péčí o pracovníky v oblastních a farních Charitách spadajících pod Diecézní katolickou charitu Hradec Králové. Teoretická část práce definuje pojem pastorační péče a zdůvodňuje potřebu pastorační péče o charitní pracovníky na základě křesťanské podstaty Charity. Na základě církevních dokumentů jsou vymezeny osoby pověřené pastoračními v Charitách a pastoračními činnostmi, které by měly v Charitách probíhat. Výzkumná část, realizovaná prostřednictvím dotazníkového šetření mezi řediteli, zjišťovala pastorační praxi v oblastních a farních Charitách Královéhradecké diecéze. Výsledky výzkumu ukázaly nutnost rozvoje pastorační péče směrem k její větší otevřenosti a uchopitelnosti pro v postojích k víře pestrý kolektiv pracovníků. Zároveň ukázaly potřebu většího zapojení pastoračních pověřených osob a rozšíření jejich okruhu v podobě pastoračního asistenta.

Klíčová slova: Charita, pastorační péče, charitní pracovníci

## **Annotation**

GOTTWALD, Vojtěch. Pastoral Care of the Staff of Regional and Parish Charity Organizations of the Diocesan Catholic Charity Organization of Hradec Králové. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2023, 64 pp. Bachelor Degree Thesis.

The bachelor thesis deals with pastoral care of the staff of regional and parish Charity Organizations under the Diocesan Catholic Charity Organization of Hradec Králové. The theoretical part of the thesis defines the concept of pastoral care and justifies the need for pastoral care of charity workers based on the Christian essence of the Charity Organization. The persons in charge of pastoral care in Charity Organizations and the pastoral activities, which should take place there, are defined on the basis of church documents. The research part, carried out through a questionnaire survey among directors, investigated pastoral practice in regional and parish Charity Organizations of the diocese of Hradec Králové. The results of the research showed the necessity of developing pastoral care towards its greater openness and comprehensibility for a team of workers with a diverse attitude to faith. At the same time, it showed the need for greater involvement of the persons charged with pastoral duties and the expansion of their circle in the form of a pastoral assistant.

Keywords: Charity Organization, pastoral care, Charity Organization staff

## Obsah

Seznam použitých zkratk	8
Úvod	9
1. Teoretická část	11
1.1 Charita jako nedílná součást poslání církve ve světě	11
1.2 Pastorate – vymezení pojmu	13
1.3 Pastorační péče o charitní pracovníky: proč je potřeba?	14
1.4 Encyklika Deus caritas est	15
1.5 Kodex Charity Česká republika	17
1.6 Charitativní služba církve. Pastorační péče o Charitu	18
1.7 Pastorační péče o Charitu a evangelizace	20
1.8 Osoby pověřené pastoračí v Charitě	21
1.9 Vedoucí pracovníci a jejich role v pastoračí	22
1.10 DEKACERT®	22
2. Výzkumná část	24
2.1 Cíle, metoda	24
2.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	26
2.2.1 Vyhodnocení otázky číslo 1	26
2.2.2 Vyhodnocení otázky číslo 2	26
2.2.3 Vyhodnocení otázky číslo 3	27
2.2.4 Vyhodnocení otázky číslo 4	28
2.2.5 Vyhodnocení otázky číslo 5	28
2.2.6 Vyhodnocení otázky číslo 6	29
2.2.7 Celkové vyhodnocení otázek 1–6	29
2.2.8 Vyhodnocení otázky č. 7	30
2.2.9 Vyhodnocení otázky číslo 8	32
2.2.10 Vyhodnocení otázky číslo 9	32
2.2.11 Vyhodnocení otázky číslo 10	33
2.2.12 Vyhodnocení otázky číslo 11	33
2.2.13 Vyhodnocení otázky číslo 12	34
2.2.14 Společné vyhodnocení otázek číslo 13, 14 a 15	34
2.2.15 Vyhodnocení otázky číslo 16	36
2.2.16 Vyhodnocení otázky číslo 17	36

2.2.17	Vyhodnocení otázky číslo 18 .....	37
2.2.18	Vyhodnocení otázky číslo 19 .....	37
2.2.19	Vyhodnocení otázky číslo 20 .....	38
2.2.20	Vyhodnocení otázky číslo 21 .....	38
2.2.21	Celkové vyhodnocení otázek 7-21 .....	39
2.2.22	Vyhodnocení otázky číslo 22 .....	40
2.2.23	Společné vyhodnocení otázek číslo 23, 24 a 25 .....	40
2.2.24	Vyhodnocení otázky číslo 26 .....	43
2.2.25	Společné vyhodnocení otázek číslo 27 a 28 .....	44
2.2.26	Celkové vyhodnocení otázek 22-28 .....	44
2.2.27	Vyhodnocení otázky číslo 29 .....	45
2.2.28	Vyhodnocení otázky číslo 30 .....	45
2.2.29	Vyhodnocení otázky číslo 31 .....	45
2.2.30	Vyhodnocení otázky číslo 32 .....	46
2.2.31	Vyhodnocení otázky číslo 33 .....	46
2.2.32	Vyhodnocení otázky číslo 34 .....	47
2.2.33	Celkové vyhodnocení otázek 26 a 29-34.....	48
2.2.34	Vyhodnocení otázky číslo 35 .....	49
2.2.35	Společné vyhodnocení otázek číslo 36, 37 a 38 .....	49
3.	Závěr .....	50
4.	Seznam použité literatury.....	52
5.	Příloha č. 1 Výzkumný dotazník .....	54

## Seznam použitých zkratek

ČBK	Česká biskupská konference
DCE	<i>Deus caritas est: encyklika nejvyššího pontifika Benedikta XVI. Biskupům, kněžím a jáhnům, Bohu zasvěceným osobám a všem věřícím laikům o křesťanské lásce</i>
DCH HK	Diecézní katolická charita Hradec rálové
FCH	farní Charita
CHČR	Charita Česká republika
OCH	oblastní Charita



## Úvod

Tématem bakalářské práce je pastorační péče o pracovníky Charit spadajících pod Diecézní katolickou charitu Hradec Králové (dále jen DCH HK). Téma práce bylo zvoleno s ohledem na autorovu osobní zkušenost jako charitního pracovníka v dané diecézi a zároveň praktikujícího křesťana římskokatolického vyznání. Je jasné, že u charitního pracovníka jde v první řadě o odbornou kvalifikaci pro výkon jeho povolání, nicméně pracovat pro Charitu znamená naplňovat poslání církve svědčit druhým o Bohu prostřednictvím služby milosrdné lásky bližnímu. A právě v této oblasti uvědomění si křesťanské podstaty charitní služby by měla o charitní pracovníky<sup>1</sup> jako zřizovatel Charity pečovat církev<sup>2</sup>.

V současné době se i díky rozvoji oboru teologie sociální práce na univerzitách v Olomouci a Českých Budějovicích vedou odborné diskuze, jakým způsobem se Charitě (jejím zaměstnancům, dobrovolníkům a klientům) pastoračně věnovat. Ve spolupráci s teology se tématu spirituality a duchovní péče v Charitách věnují přirozeně také jednotlivé diecéze v České republice a jejich biskupství. Nejinak je tomu v Diecézi královéhradecké, která v rámci DCH HK sdružuje dvacet oblastních a farních Charit.

Předmětem zájmu této práce je otázka, jaká je současná praxe v těchto dvaceti jednotlivých Charitách, jak je o charitní pracovníky pečováno po duchovní stránce s ohledem na křesťanské poslání organizace.

Teoretická část práce definuje pojem pastorační péče o charitní pracovníky a shrnuje důvody pro její potřebnost, vycházejíc z Charity jako církví zřízené organizace, která naplňuje její poslání sloužit potřebným. Na základě církevních dokumentů popisuje, které osoby jsou pověřené pastorační v Charitě a obsah jejich činností.

Výzkumná část byla řešena dotazníkovým šetřením mezi jednotlivými řediteli a ředitelkami Charit, dotazník obsahoval uzavřené i otevřené otázky. Otázky byly tvořeny na základě teoretické části. Při vyhodnocování byly rozděleny do čtyř okruhů. První okruh se týkal osob pověřených pastorační péčí charitních pracovníků a jejich reálného zapojení do této činnosti. Druhý okruh se týkal konkrétních pastoračních činností a jejich rozsahu. Třetí okruh otázek se věnoval vztahu, respektive komunikaci s farnostmi. Čtvrtý okruh otázek zjišťoval, jaký je poměr mezi věřícími katolíky a ostatními pracovníky. Odpovědi na otázky z různých okruhů byly uvedeny do vzájemného vztahu a ukázaly souvislosti mezi některými zjištěnými fakty. Výsledkem je popis a posouzení pastorační situace v Charitách DCH HK s dílčím

---

<sup>1</sup> Ve své práci hovoříme o charitních pracovnících, mezi které vedle zaměstnanců počítáme dobrovolníky.

<sup>2</sup> Církví rozumíme v této práci katolickou církev.

pojmenováním některých problémů, který může být využit jako podklad pro práci na rozvoji pastorační péče ve sledované diecézi.

# 1. Teoretická část

## 1.1 Charita jako nedílná součást poslání církve ve světě

Křesťanský pojem charita vychází z latinského *caritas* a označuje lásku k bližnímu zakořeněnou v Boží lásce. Uplatňování této lásky je úkolem pro každého křesťana.

Křesťanská charitní<sup>3</sup> praxe je stará jako církev sama a je její přirozenou součástí. Plní jeden ze tří základních úkolů církve: *diakonii*, službu potřebným.<sup>4</sup> Je to křesťanská láska, která se projevuje skutky. Tato láska má být spojena s Boží láskou a se svědectvím víry. Tím křesťané druhým lidem dosvědčují, že evangelium lze žít v praktickém životě.<sup>5</sup>

Jako prvopočátek organizované lásky k bližnímu je označována volba sedmi mužů – jáhnů, kteří měli zajišťovat potřeby vdov. Jejich praktická konkrétní služba byla postavena na duchovním základu a tito muži měli být „plní Ducha a moudrosti“<sup>6,7</sup>

Postupem času církev zakládala dobročinné ústavy, útulky, špitály a mnohé jiné služby potřebným v rámci řeholních řádů a kongregací. Jako příklady milosrdné lásky máme řadu světců (sv. František z Assisi, sv. Vavřinec), včetně těch s českým původem (sv. Anežka Česká, sv. Zdislava). Za patrona všech charitativních organizací obecně je pak považován svatý Vincenc z Pauly, který je uváděn jako jeden ze zakladatelů moderní organizované evropské charity a péče o chudé. Charitativní hnutí je podle Vincence pevně zakotveno v tajemství vtělení: služba není jen činnost, ale především mystické nacházení Krista v chudých.<sup>8</sup> „Charitativní cítění se tak vlivem církve a jejího evangelního poselství stalo obecným cítěním a připravilo půdu pro vznik sociálního postoje společnosti k potřebám jednotlivců (sociální zabezpečení, zdravotní péče, pomoc slabším, starším, nemocným a jinak

---

<sup>3</sup>Adjektiva charitní a charitativní používáme obojí pro označení pomáhající činnosti církve založené na Boží milosrdné lásce. U některých autorů bývá k tomu účelu užíváno výhradně adjektivum charitní, zatímco adjektivum charitativní je používáno pro jakoukoliv dobročinnou akci bez církevního pozadí. K tomuto významovému rozdělení viz DOLEŽEL, J. *Církevní sociální práce na pozadí encykliky Deus caritas est*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012, s. 7. V naší práci takové rozlišení nevyužíváme s ohledem na synonymní využívání těchto adjektiv v dokumentech, ze kterých čerpáme (V encyklice DCE i textu ČBK *Charitativní služba církve* je využíváno zejména adjektivum charitativní.).

<sup>4</sup>Církev je postavena na třech pilířích: *kerygma* (katolická nauka a její hlásání), *liturgie* (bohoslužba), *diakonie* (milosrdná láska).

<sup>5</sup>*Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 3.

<sup>6</sup>Srov. SK 6, 1-6

<sup>7</sup>BENEDIKT XVI. *Deus caritas est: encyklika nejvyššího pontifika Benedikta XVI. Biskupům, kněžím jáhnům, Bohu zasvěceným osobám a všem věřícím laikům o křesťanské lásce*. Praha: Paulínky, 2006., bod 21.

<sup>8</sup>ZVELEBIL, M. *Vincenc z Pauly*. [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.getsemany.cz/node/3888>.

strádajícím lidem).“<sup>9</sup> I nadále působí všude ve světě charitativní organizace různých řeholních řádů, kde charitní práci vykonávají přímo řádové sestry či bratři nebo laici, kteří se zavázali žít svůj život podle zásad dané řehole.

Po celém světě dnes pracují křesťanské organice, které jsou součástí Caritas Internationalis, v Evropě dále zastřešené organizací Caritas Europa. Součástí této velké sítě je také Charita Česká republika (dále jen CHČR).

Na území České republiky má organizovaná Charita<sup>10</sup> více jak stoletou historii.<sup>11</sup> Je zřízena Českou biskupskou konferencí (dále jen ČBK) jako součást katolické církve<sup>12</sup> a tvoří ji síť 274 Charit. Na území biskupství či arcibiskupství (diecéze nebo arcidiecéze) jejich činnost (vedle své vlastní) koordinují (arci)diecézní Charity, kterých je celkem 8. Diecézní katolická charita Hradec Králové zastřešuje 20 oblastních a farních Charit na území Královéhradecké diecéze. Jsou to následující Charity: Oblastní charita Červený Kostelec, Farní charita Dobruška, Farní charita Dolní Újezd, Oblastní charita Dvůr Králové, Oblastní charita Havlíčkův Brod, Oblastní charita Hradec Králové, Oblastní charita Chrudim, Oblastní charita Jičín, Oblastní charita Jilemnice, Oblastní charita Kutná Hora, Farní charita Litomyšl, Oblastní charita Náchod, Oblastní charita Nové Hrady u Skutče, Oblastní charita Pardubice, Oblastní charita Polička, Charita Přelouč, Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou, Farní charita Studenec u Horek, Oblastní charita Trutnov, Oblastní Charita Ústí nad Orlicí.

Stanovy CHČR uvádí jako předmět její činnosti službu „milosrdné lásky Církve lidem v tísní, ohrožení a nouzi, bez ohledu na jejich rasu, národnost, náboženství nebo státní a politickou příslušnost.“<sup>13</sup> Pojem milosrdná láska (latinsky *caritas*, česky *charita*) je přitom samotným pojmenováním organizace. Charita je tedy nedílnou součástí církve a jako taková by měla být také součástí jejich pastoračních činností.

---

<sup>9</sup>Charitativní služba církve. *Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 3.

<sup>10</sup> Slovo Charita s velkým počátečním písmenem používáme pro označení organizací spadajících do sítě Charity Česká republika, vycházíme přitom ze zvyklosti samotné organizace, viz rámeček Charita a charita v článku *Historie Charity* [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/kdo-jsme/historie>.

<sup>11</sup> V roce 2022 slavila Charita Česká republika 100 let své existence, své počátky klade do období konce první světové války, kdy začaly na několika místech zároveň vznikat charitativní organizace. Viz *Historie Charity* [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/kdo-jsme/historie>.

<sup>12</sup> Církve římskokatolické a Církve řeckokatolické. Dále k zřizovateli CHČR a dílech Charit viz *Charita Česká republika. Stanovy*. [cit. dne 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/res/archive/014/001672.pdf?seek%271576586037>.

<sup>13</sup>*Charita Česká republika. Stanovy*. Článek II., bod 1. [cit. dne 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/res/archive/014/001672.pdf?seek%271576586037>.

## 1.2 Pastorace – vymezení pojmu

Pojem pastorace etymologicky vychází z latinského slova pastor (česky pastýř), které vzniklo od slova pastus, pascere, česky vést na pastvu pást, které obsahuje protoindoevropský kořen pa s významem starat se, chovat, chránit, krmit, hlídat, pást. Slovo pastýř je pak neodmyslitelně spojeno se slovem stádo, které představuje objekt pastýřovy péče. Pastorace tedy znamená pastýřskou činnost.<sup>14</sup>

V pastýřských kulturách Orientu má svůj původ biblický pojem pastýř. Ve Starém Zákoně je věrným pastýřem svého stáda, izraelského lidu, o jehož bezpečí se stará, Hospodin.<sup>15</sup> V Novém zákoně je dobrým pastýřem svého stáda Ježíš.<sup>16</sup> Úkolem „pást jeho ovce“ pověřil Ježíš apoštola Petra.<sup>17</sup> Z tohoto Petrova pověření je pak dále odvozována pastýřská úloha biskupů. Pastýř je nejen tím, kdo pečuje, ale také vede svěřené ovce k určitému cíli.<sup>18</sup>

Stejně jako církve prochází vývojem a proměňuje se, prochází vývojem pastýřská činnost, tedy pastorace. Pastoraci dnes rozhodně nemůžeme chápat jen jako pastýřskou činnost kněží, jejich úkoly ve vztahu k členům svěřené farnosti a její vedení. Vědecky se pastoračním působením církve zabývá pastorální teologie. Dnešní chápání pastorace vychází z dokumentů II. vatikánského koncilu a je náročnou výzvou pro osoby, které se jí se prakticky zabývají.<sup>19</sup> Mezi významné osobnosti české pastorální teologie jako vědecké disciplíny patří Aleš Opatrný. Opatrný složité téma pastorace definuje v jedné ze svých knih následovně: „Pastorace znamená zabývání se lidmi v konkrétních životních podmínkách, tedy v určité zemi, v určité dějinné situaci, v určitém historickém a kulturním kontextu. Jejím posláním je řešit konkrétní problémy konkrétních lidí ve světle a síle evangelia.“<sup>20</sup> V další publikaci uvádí Opatrný, že „V současných příručkách pastorální teologie se úkoly církve zpravidla vyjadřují čtveřicí *kerygma* (hlásání), *diakonia* (služba potřebným), *leiturgia* (liturgie, bohoslužba) a *koinonia* (péče o společenství). Pastorační péči můžeme rozumět uskutečňování těchto úkolů církve, a to tak, že v pastorační péči a činnosti jsou zpravidla zastoupeny všechny výše zmíněné složky, ovšem vždy v různém poměru, a to se zacílením, které charakterizujeme

---

<sup>14</sup> Srov. OPATRNÝ, A. *Pastorační situace u nás. Analýzy a výhledy*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996. s. 4.

<sup>15</sup> Srov. Žalm 23

<sup>16</sup> Srov. Jan 10, 11-16

<sup>17</sup> Srov. Jan 21, 17

<sup>18</sup> Srov. OPATRNÝ, A. *Pastorační situace u nás. Analýzy a výhledy*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996. s. 4.

<sup>19</sup> Srov. OPATRNÝ, A. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001, s.9.

<sup>20</sup> Tamtéž.

takto: Pastorační péči v širším slova smyslu rozumíme takové jednání s člověkem, ve kterém ho respektujeme v jeho jedinečnosti, přistupujeme k němu z pozice věřících křesťanů, doprovázíme ho v jeho hledání, obtížích, utrpení či umírání a pomáháme mu k lidsky důstojnému zvládnutí jeho životní situace včetně smrti, a to na jemu dostupné úrovni víry s perspektivou jejího možného rozvoje."<sup>21</sup>

Níže v této práci se budeme zabývat pastorační činností na Charitě, konkrétně pastoračí jejich pracovníků. Pastorační péči o charitní pracovníky vymezujeme jako jejich doprovázení v uvědomění si a prožívání křesťanské podstaty práce v Charitě a jejich vzdělávání v této oblasti. Pastorační péče je souborem činností, které charitnímu pracovníkovi slouží a pomáhají v hodnotové orientaci při řešení nejrůznějších pracovních i životních situací a podle jeho osobní situace také v jeho životě víry i v ostatních spirituálních potřebách.

### **1.3 Pastorační péče o charitní pracovníky: proč je potřeba?**

Pastorační péči o Charitu můžeme rozdělit do dvou základních skupin na 1) pastorační péči zaměřenou na klienty Charity a 2) pastorační péči o pracovníky, která je předmětem zájmu této práce. Jedná se o spojitě nádoby, které jsou podle interního dokumentu ČBK zodpovědností faráře (administrátora farnosti). Může ji konat sám nebo pověřit jiného kněze či jáhna. Podle téhož dokumentu má být Charita pevnou součástí farního společenství, protože je důležitou součástí života farnosti a z velké části naplňuje její úkol sloužit potřebným. Z tohoto důvodu mají být farníci vhodným způsobem formováni, aby činnost Charity přijali za svou.<sup>22</sup>

V případě pastorače charitních pracovníků jde ovšem rozhodně o pastorači za hranicemi běžné farní pastorače. Důvodem jsou specifika charitní práce vycházející z prostředí organizace, různorodosti jejich pracovníků či charakteru jimi vykonávané práce. V případě věřících osob hlásících se ke křesťanství či dokonce k místní farnosti se ale může farní pastorače s pastoračí charitních zaměstnanců přirozeně prolínat.

Důležitost pastorače charitních pracovníků vyplývá z jejich nepopiratelného podílu na uskutečňování služby lásky církve, jež je předmětem činnosti Charity. Ačkoliv Charita je nedílnou součástí církevní struktury, u jejich pracovníků to pravidlem není. „Členství v církvi a svátostný život nejsou podmínkou pro všechny pracovníky Charity, ale počet nezakotvených

---

<sup>21</sup>OPATRŇY, A. *Pastorače zvláštních skupin*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014, s.16

<sup>22</sup> Srov. *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 10.

v církvi je omezen schopností věřících udržet v Charitě atmosféru církevního společenství a svědectví evangelia. Při přijetí nového pracovníka je třeba poukázat na duchovní rozměr a cíl charitní služby, na snahu žít evangelium, zvláště lásku k potřebným. Předpokladem dobré charitní práce je ochota podílet se na poslání Charity jako součásti Církve.<sup>23</sup> Proto je u nevěřícího pracovníka třeba, aby si uvědomoval, že práce a poslání Charity stojí na křesťanských hodnotách a on je musí respektovat a orientovat se podle nich ve své práci. Pokud se bude v těchto hodnotách vzdělávat – bude objektem pastorační péče, může dojít k duchovnímu obohacení jeho práce a zároveň osobního života.<sup>24</sup>

Věřící charitní pracovník v sobě spojuje přístup ke člověku (svému klientovi) a jeho problému z pozice příslušné profesní odbornosti a z pozice víry a rozšiřuje tak pole pomoci, sám se pak může stát přínosem pastorační praxi klientů. Pastorační péče zaměstnanců – praktikujících křesťanů v Charitě rozvíjí jejich víru.

V textu Matoušova evangelia v kapitole Dověření Zákona a Proroků čteme: „Nebude-li vaše spravedlnost o mnoho přesahovat spravedlnost zákoníků a farizeů, jistě nevejdete do království nebeského.“<sup>25</sup> Boží přikázání nemáme plnit jen povrchně, jednáním, ale mají do hloubky formovat i naše smýšlení, naše srdce. Tento nárok bychom měli vznášet na věřící i nevěřící pracovníky Charity.<sup>26</sup>

## 1.4 Encyklika *Deus caritas est*

V roce 2005 vydal papež Benedikt XVI. encykliku *Deus caritas est* (dále jen DCE), která se zabývá křesťanskou láskou. V první části encykliky se papež zabývá pojmoslovím lásky, „upřesňuje charakteristiky té lásky, kterou Bůh tajemně a nezištně nabízí člověku, a zároveň (chce) objasnit niternou souvislost mezi touto Láskou a skutečností lidské lásky“.<sup>27</sup> Rozlišuje a zároveň propojuje zde pojmy užívané pro různé druhy lásky: *érós* a *agapé*. V druhé části se zabývá pojmem *caritas*, který je obecně využíván pro označení milosrdné pomáhající lásky a dal název Charitě. Papež hovoří o *caritas* jako o uplatňování lásky církví a dále tematizuje

---

<sup>23</sup>Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 13.

<sup>24</sup>Charita se může stát místem evangelizace. Více k tomuto tématu viz OPATRŇÝ, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010.

<sup>25</sup>Mt 5, 20)

<sup>26</sup>Srov. KUMŠTÝŘOVÁ, Z., HOJNÁ K., DVOŘÁKOVÁ Š. *DEKACERT® v kostce*. 1.vyd. Hradec Králové: Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. ve spolupráci s Diecézní katolickou charitou Hradec Králové, 2022, s. 4.

<sup>27</sup>BENEDIKT XVI. *Deus caritas est: encyklika nejvyššího pontifika Benedikta XVI. Biskupům, kněžím a jáhnům, Bohu zasvěceným osobám a všem věřícím laikům o křesťanské lásce*. Praha: Paulínky, 2006, bod 1.

křesťanskou podstatu charitní práce a hovoří o Lásce (*caritas*) církve jako projevu trojiční lásky.<sup>28</sup> Bůh Otec, který miluje svůj lid, obětuje svého jediného syna, aby člověka vykoupil. Ten po svém vzkříšení daruje lidem Ducha svatého, který se stává silou, která proměňuje srdce člověka a celé církevní komunity, aby svědčili o lásce Otcově.<sup>29</sup> V dalších bodech se papež dotýká historie charitní práce a vztahu církve a sekulární společnosti/politiky v této oblasti. V bodech 31.-39. věnuje pozornost konkrétním aspektům charitativních aktivit církve. V kapitole *Specifický profil charitativních aktivit církve* uvádí pro téma naší práce zásadní nároky na charitní pracovníky:

„Charitativní organizace církve, počínaje *charitou* (diecézní, národní, mezinárodní), musí vynaložit veškeré možné úsilí, aby byly k dispozici příslušné prostředky, zejména muži a ženy, kteří by na sebe přebírali zmíněné úlohy. Pokud se jedná o službu prokazovanou trpícím, je v první řadě třeba dbát na odbornou kompetenci. Pomáhající musejí být formováni takovým způsobem, aby uměli vykonat dobře, co je třeba, a aby dokázali pokračovat v příslušné péči. Odborná kompetence je první a základní předpoklad, ale sama o sobě nestačí. Jedná se totiž o lidské bytosti, které vždy potřebují něco víc nežli pouze technicky správně prováděnou péči. Potřebují lidskost. Potřebují pozorné srdce. Ti, kdo pracují v charitativních institucích církve, se musí odlišovat tím, že se neomezují pouze na správné vykonání toho, co je v daném okamžiku třeba, ale že navíc věnují druhému pozornost, jak jim to vnuká jejich srdce, a to takovým způsobem, aby ti druhí zakoušeli bohatství jejich lidskosti. Z uvedeného důvodu platí, že kromě odborné přípravy tyto pracovníci potřebují také a především „formaci srdce“. Je třeba přivádět tyto pracovníky k onomu setkání s Bohem a Kristem, které by v nich probouzelo lásku a otevíralo jejich duši druhému, takže láska k bližnímu pro ně už nebude přikázání uložené, tak říkajíc zvenku, nýbrž důsledek vyplývající z jejich víry, která se stává činnou v lásce.“<sup>30</sup>

Papež dále uvádí, že charitní pracovníci mají být „osoby, jejichž srdce láskou získal Kristus a v nichž probudil lásku k bližnímu“<sup>31</sup>, nezmiňuje se o možnosti, že by charitními pracovníky mohli být lidé v Krista nevěřící.

Jako základní charakteristiky charitního pracovníka vedle víry v Boha zmiňuje: nezištnost

---

<sup>28</sup>Srov. DCE, bod 19. Myšlenky papeže Benedikta XVI. z encykliky DCE v tomto směru rozvíjí Jana Hojda v článku *Diakonia jako účast člověka na věčném sdílení trojiční lásky*.

<sup>29</sup>Srov. DCE 19. K teologii charitní praxe v DCE a trinitárnímu ukotvení encykliky také viz DOLEŽEL, J. *Církevní sociální práce na pozadí encykliky Deus caritas est*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012, kapitola 5.2.

<sup>30</sup>DCE, 31a.

<sup>31</sup>DCE, 33.



touhy prokazovat dobro druhému<sup>32</sup>, otevřenost ke spolupráci s ostatními sloužícími organizacemi, osobní účast na utrpení druhého<sup>33</sup>, pokora vůči potřebnému a Božímu plánu s ním<sup>34</sup>, zbožnost projevená v modlitbě<sup>35</sup>.

Na druhé straně je ze slov encykliky patrné, že charitní péče je určena všem bez ohledu na vyznání. Církev prostřednictvím této služby víru druhým nevnucuje, ale zároveň se evangelizace nevzdává: „Ten kdo uplatňuje lásku (caritas) ve jménu církve, se nebude nikdy snažit o to, aby druhým vnucoval víru církve. Takový člověk totiž ví, že láska ve své čistotě a nezištnosti je tím nejlepším svědectvím vydávaným Bohu, v něhož věříme a jenž nás pohnul k tomu, abychom milovali. Křesťan ví, kdy je vhodná doba o Bohu mluvit a kdy je zase správné o Něm mlčet a nechat promlouvat pouze lásku. Křesťan ví, že Bůh je láska a že se zpřítomňuje právě v okamžicích, v nichž se nekoná nic jiného než láska. Úkolem charitativních organizací církve je, aby právě toto vědomí ve svých vlastních členech posilovaly, a to takovým způsobem, aby se svým jednáním i svým slovem, mlčením i příkladem stávali věrohodnými Kristovými svědky.“<sup>36</sup>

Encyklika DCE tedy dává ve své druhé části jasný požadavek na duchovní formaci charitních pracovníků a zdůrazňuje potřebu této formace pro správný výkon charitního povolání. Aby Charita udržela „celý svůj jas“, nesmí se vzdát Boha a stát se „pouhou“ obecně prospěšnou organizací.<sup>37</sup>

## 1.5 Kodex Charity Česká republika

Základním dokumentem Charity Česká republika, který tematizuje její křesťanské poslání je Kodex Charity Česká republika, který schvaluje a vydává ČBK.<sup>38</sup> „Tento Kodex je určen v první řadě všem dobrovolným i placeným pracovníkům Charity ČR, kteří jsou jakýmkoliv způsobem zapojeni do její činnosti. Jim chce Kodex umožnit a usnadnit identifikaci s posláním Charity, jejími zásadami a hodnotami a zároveň poskytnout základní kritéria, podle kterých se mají orientovat při své práci.“<sup>39</sup> V článku dvě Kodex přímo cituje encykliku DCE, když zmiňuje potřebu „formace srdce“ a vedení jejích zaměstnanců „k onomu setkání

---

<sup>32</sup> DCE, 33

<sup>33</sup> DCE, 34

<sup>34</sup> DCE, 35

<sup>35</sup> DCE, 36-37

<sup>36</sup> DCE, 31c

<sup>37</sup> DCE, 31.

<sup>38</sup> Kodex CH ČR je pravidelně aktualizován, poslední aktualizace proběhla v roce 2020.

<sup>39</sup> Kodex CH ČR, preambule bod 1.

s Bohem a Kristem, které by v nich probouzelo lásku a otvíralo jejich duši druhému.“<sup>40</sup>

Ve třetím článku u bodu věnovaného profesní odbornosti uvádí, že charitní pracovník „je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání i vlastní duchovní formaci.“<sup>41</sup> Mezi jeho povinnosti pak patří „uvědomovat si, že jsou vnímáni jako zástupci církve“<sup>42</sup> a „nesmějí být svými soukromými, mimopracovními nebo veřejnými aktivitami v zásadním rozporu se základními křesťanskými zásadami a hodnotami“<sup>43</sup> Na druhé straně pak v článku 4 uvádí mezi právy charitního pracovníka, právo na „duchovní pomoc a podporu církve“<sup>44</sup>.

Odpovědnost za formaci zaměstnanců v duchu Kodexu CHČR nesou odpovědnost u vedoucích pracovníků diecézní Charity, u dalších zaměstnanců pak management místních Charit.<sup>45</sup>

## 1.6 Charitativní služba církve. Pastorační péče o Charitu

Jak by měla taková formace zaměstnanců vypadat se dočteme v dokumentu *Charitativní služba církve. Pastorační péče o Charitu*, který pro vnitřní potřebu vydala v roce 2005 ČBK. Dokument je členěn do tří částí. První část ukazuje původ charitativní práce církve v textech Písma, stručně zmiňuje její historii, hovoří o ní jako přirozené součásti života církve a svědectví života podle evangelia. Důležitost praktického jednání věřících v duchu evangelia zdůrazňuje také pro přijetí sociální nauky církve mezi lidmi dobré vůle. V bodě pět zmiňuje speciální pověření jáhnů charitativními úkoly.<sup>46</sup> V posledním šestém bodě I. oddílu je zmiňována důležitost formace farníků směrem k charitativním činnostem, zejména pak dětí, mládeže a starších žen ve prospěch nemocných, osamocených nebo chudých.<sup>47</sup> V II. oddílu se dovídáme o historii a organizační struktuře Charity ve světě a u nás.<sup>48</sup>

Teprve III. oddíl nám předkládá sedm základních bodů, které stručně formulují základní požadavky na pastorační péči o Charitu. V prvním bodě zmiňuje osobu odpovědnou za duchovní formaci a pastorační péči v Charitě (o pracovníky i klienty) - faráře. Ten může tuto činnost vykonávat buď sám nebo může pověřit jiného kněze či jáhna. Dále je farář spolu

---

<sup>40</sup> Kodex CHČR, čl. 2. a)

<sup>41</sup> Kodex CHČR, čl. 3 a)

<sup>42</sup> Kodex CHČR, čl. 4.2 d)

<sup>43</sup> Kodex CHČR, čl. 4.4 c)

<sup>44</sup> Kodex CHČR, čl. 4.1 e)

<sup>45</sup> Kodex CHČR, čl. 5

<sup>46</sup> *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 4. Jáhni jsou s charitativní činností spojováni v jejím úplném počátku. Viz volba sedmi mužů jáhnů pověřených péčí o vdovy. Charitativní činnost jako základní a „nejtypičtější službu jáhna“ uvádí *Směrnice pro službu a život trvalých jáhnů v České republice*, čl. 1.2.15, s.6.

<sup>47</sup> Srov. *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 4.

<sup>48</sup> Srov. *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s.6-8.

s ředitelem Charity zodpovědný za začlenění Charity do farního společenství, protože Charita má být jeho pevnou součástí, která z velké části naplňuje její charitativní činnost. V následujícím bodě jen velmi stručně uvádí inspirační zdroje pro formaci charitních pracovníků: Písmo svaté, dokumenty církve, Katechismus, životopisy svatých nebo materiály, které vydává Diecézní charita.<sup>49</sup> Jako jedinou odbornou publikaci uvádí knihu C. V. Pospíšila *Teologie služby*, která se tématu věnuje zejména z hlediska systematické teologie.<sup>50</sup>

Velmi stručně se v bodech 3, 5 a 6 věnuje konkrétním činnostem faráře (jáhna), jde o pravidelné konzultace s ředitelem Charity, účast na zasedáních charitní Rady, setkání s charitními pracovníky. Jako důležitý je zmiňován čas pro modlitbu na společných setkáních zaměstnanců a podpora účasti pracovníků Charity na duchovních cvičeních a obnovách.<sup>51</sup> Bod 7 hovoří o pravidelném setkání charitních pracovníků s farností a jeho možném obsahu.<sup>52</sup> Nejzajímavější v této části dokumentu je bod 4, který shrnuje nutnost duchovní formace zaměstnanců a dobrovolníků, „aby jejich služba lidem v nouzi byla službou Kristu v duchu evangelia.“<sup>53</sup> Vyzdvihovány jsou tyto charakteristiky charitní práce, kterým mají být charitní pracovníci vedeni: vnímat své povolání jako Boží dar a službu, mít křesťanský přístup k lidem (vidět v trpících Ježíše) a sloužit nejen jejich tělu, ale i duchu (mít péči o spásu duše), najít si čas na modlitbu, vytvářet v pracovním kolektivu dobré vzájemné vztahy založené na křesťanské lásce a řešit v křesťanském duchu také problémy těžkosti, předávat druhým křesťanskou naději ve smysl utrpení. Zvláštní nároky jsou pak kladeny na ředitele a vedoucí pracovníky: „Ředitel a vedoucí pracovníci mají být dobře zakotveni v církvi, protože odpovídají nejen za kvalitu odborné práce a za dobré řízení organizace, ale i za jejího ducha. Mají být animátory života podle evangelia.“<sup>54</sup> Zmiňuje se také fakt, že v dnešní době nelze mít všechny zaměstnance Charity zakotvené v církvi. „Všichni pracovníci by však měli být zakotveni alespoň v křesťanských principech a formováni k obecným lidským hodnotám.“<sup>55</sup> U nově přichozích zaměstnanců, je třeba na křesťanský charakter práce poukázat již při přijímacím pohovoru.

Během téměř dvaceti let, které uběhly od vydání tohoto dokumentu zatím neproběhla jeho

---

<sup>49</sup> Jako příklad jmenujme brožuru *Vy jim dejte jíst. Materiály pro formaci charitních pracovníků*. Olomouc: Arcidiecézní charita Olomouc, 2005. Jde o poznámky a výpisky z knih jiných autorů, používané prezidentem Charity při duchovní formaci pracovníků Charity.

<sup>50</sup> POSPÍŠIL, C.V. *Teologie služby*. 1 vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002.

<sup>51</sup> Srov. *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 10, 13, 14.

<sup>52</sup> Srov. *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 14.

<sup>53</sup> *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 11.

<sup>54</sup> *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 13.

<sup>55</sup> *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005., s. 11.

aktualizace.

## 1.7 Pastorační péče o Charitu a evangelizace

Zajímavý pohled na pastorační působení v Charitě přináší Michal Opatrný ve své knize *Charita jako místo evangelizace*. Hovoří zde o tom, že pastorační práce v Charitě je úzce propojena s evangelizací. V závěru své publikace shrnuje nutnost působení pastoračních pracovníků na Charitě právě z hlediska důležitosti jejich práce pro evangelizaci, a to jak evangelizaci prostřednictvím jejich vlastní činnosti, tak pro evangelizaci skrze činnost charitních pracovníků. Jako hlavní důvod pak uvádí množství lidí, kteří v Charitě buď pracují nebo jsou jejími klienty: „Aby bylo evangelium v prostředí Charity tematizováno, a tak zde bylo k dobru jak klientů, tak i pracovníků Charity, a aby bylo jasné, že práce Charity odpovídá praktikování evangelia, ukázalo se v této studii jako nutné, aby místní církve ustanovovaly pro pastorační práci v Charitě více odborně, lidsky i duchovně kompetentních pastoračních pracovníků než jen prezidenty coby zástupce biskupa. Vzhledem k tomu, že Charita je co do počtu jejích pracovníků a klientů srovnatelná s počtem pravidelnějších návštěvníků bohoslužeb v našich diecézích, jistě by si více lidí ustanovených zde pro pastorační práci zasloužila. Jejich pracovní úkoly by pak měly být úzce spjaty s principy evangelizace.“<sup>56</sup> Jako hlavní náplň práce pastoračních pracovníků Opatrný uvádí organizaci a vedení seminářů a programů. Pastorační pracovníci (kněží, jáhni, pastorační asistenti) by měli v Charitě organizovat a vést různé semináře a programy, „které budou činit z evangelia inspirující sílu pro pomoc lidem v obtížných životních situacích a zároveň budou činit srozumitelným, že práce Charity je evangelium vlastní praxí. Pastorační práce v Charitě tak bude evangelizací, která spočívá v podpoře lidí a jejich hodnot, a současně i svědectvím ve smyslu evangelizace jako komunikace evangelia ve prospěch druhých.“<sup>57</sup> Dále podporu zaměstnanců – křesťanů jako lidí, kteří svou dobrou prací vydávají svědectví evangelium, „pastorační práce v Charitě tak bude evangelizací ve smyslu podpory lidí a jejich hodnot.“<sup>58</sup> Třetím základním bodem práce pastoračního pracovníka na Charitě je pak duchovní podpora vedoucím pracovníkům, aby „řídili ostatní lidi eticky, resp. chápali svou každodenní práci jako evangelizaci ve smyslu podpory lidí a snahy měnit hříšné struktury, protože právě tím se stávají zvláštním způsobem

---

<sup>56</sup> OPATRNÝ, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010, s. 119.

<sup>57</sup> OPATRNÝ, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010, s. 119

<sup>58</sup> OPATRNÝ, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010, s. 120.

nositeli evangelizace v prostředí Charity. V tomto kontextu bude pastorační práce v Charitě evangelizací ve smyslu podpory lidí a snahy o změnu hříšných struktur, pokud by do nich Charita zabředla.<sup>59</sup>

## 1.8 Osoby pověřené pastorcí v Charitě

V CHČR odpovídá za duchovní služby a plnění úkolů uložených ČBK v pastorační oblasti prezident CHČR. Každá diecézní Charita má svého prezidenta, který je hlavou pastore pro všechny Charity v dané diecézi. Tito prezidenti jsou součástí Rady prezidentů CHČR, která je duchovním centrem CHČR. Rada prezidentů se zabývá záležitostmi morálně-duchovního charakteru a organizuje aktivity k posílení spirituality charitních pracovníků. Prezidenti (spirituálové) nejsou zaměstnanci Charit a z pověření biskupa vykonávají další církevní funkce.<sup>60</sup> Na místní úrovni jsou většinou pastorcí na Charitě pověřeni farní kněží, případně jáhnové.<sup>61</sup> Jejich činnost v tomto směru je ale (stejně jako u prezidentů) pouze jedním z dílčích úkolů, které jim z titulu jejich kněžského povolání a pověření biskupa náleží. Postupem času se proto objevují pověření pro laiky coby pastorační asistenty a asistentky.<sup>62</sup> Směrem jmenování samostatných pastoračních asistentů pro své Charity se vydala olomoucká arcidiecéze, když v roce 2009 tuto pracovní pozici zavedla. Tímto tématem se zabývá diplomová práce Jiřího Strogana, která rozebírá jednotlivé činnosti takového pracovníka vycházející mimo jiné z osobní zkušenosti autora.<sup>63</sup> Mimo činnosti uvedené v předchozí kapitole zmiňuje pastorační rozhovor s jednotlivými zaměstnanci (nebo klienty) jako nejobvyklejší a nejužívanější prostředek pastorační činnosti. Tato aktivita nás přivádí k nutnosti vést pastore zároveň směrem k jednotlivcům a celku organizace. Benefitem, který přináší taková pracovní pozice je možnost pastore v dané Charitě dlouhodobě promýšlet, mít vize, pastorační plán, možnost průběžně vyhodnocovat jeho naplňování apod. Zda-li by o takového pracovníka stály i Charity v Královéhradecké diecézi je jednou z otázek výzkumné části naší práce. V oblasti spirituality mohou v Charitách působit i další osoby, a to buď z pověření místního faráře nebo ředitele, který je jako vedoucí pracovník zodpovědný za

---

<sup>59</sup> OPATRŇY, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010, s. 120.

<sup>60</sup> Srov. *Charita Česká republika. Stanovy*. [cit. dne 27. 11. 2023]. XI. 1-5. Přístup z <https://www.charita.cz/res/archive/014/001672.pdf?seek=1576586037>.

<sup>61</sup> *Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 10.

<sup>62</sup> Srov. OPATRŇY, M., *Charita jako místo evangelizace*, s. 116.

<sup>63</sup> Srov. STROGAN, J. *Služba pastoračního asistenta v Oblastní Charitě*. Olomouc: Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, 2012. Magisterská diplomová práce. [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://theses.cz/id/iaxq29/>.

„jejího ducha“<sup>64</sup>.

## 1.9 Vedoucí pracovníci a jejich role v pastoraaci

Pastorace zaměstnanců Charity začíná u pastoraaci vedoucích pracovníků, kterým by měla být věnována zvláštní pozornost. Na jejich bedrech leží vedle zodpovědnosti za dobře odvedenou odbornou práci také zodpovědnost za uchování a rozvoj křesťanské podstaty práce dané Charity a každého jejího jednotlivého zaměstnance. Je to proto žádoucí, aby ředitelé a vedoucí pracovníci byli zakotveni v křesťanských hodnotách nebo dokonce sami byli praktikujícími křesťany katolického vyznání.<sup>65</sup> „Přinejmenším od vedoucích pracovníků se očekává, že se ke svému podniku hodí“<sup>66</sup> i po morální stránce.

Již jsme zmínili, že církev jako zřizovatel Charity, od charitních pracovníků nevyžaduje víru v Krista, nárokuje si „pouze“ dodržování etických zásad Kodexu CHČR. Za toto dodržování je zodpovědné vedení Charity. Seznamování s Kodexem CHČR uvádíme také jako jednu z pastoračních aktivit. Je dokonce vzhledem k závaznosti Kodexu CHČR pro její pracovníky klíčová a můžeme tak říci jediná povinná. V prostředí Charit, kde se pracovníci (včetně vedoucích) ke křesťanství nehlásí (a nejen tam) může být i naplnění tohoto základního požadavku problém. O těžkostech s pastoračními aktivitami přímo napojenými na církevní prostředí (aktivity faráře, mše svaté, modlitby) nemluvě. Jako vhodnější se zde mohou jevit vzdělávací programy s duchovní tematikou formou různých přednášek, seminářů a kurzů, kde se o křesťanství hovoří, ale nemusí se praktikovat.

## 1.10 DEKACERT®

Na skutečnost, že v současné době není většina charitních pracovníků včetně vedoucích věřících křesťany, reaguje program DEKACERT®. Vychází z německého prostředí, kde jej podle Desatera vytvořila prof. Elisabeth Jünemann. Od roku 2013 se s ním můžeme setkat v českém prostředí, kde se o jeho šíření stará Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. pod vedením Ing. Mgr. Zdenky Kumštýřové ve spolupráci s DCH HK. Program byl představen a nabídnut nejen Charitám Královéhradecké diecéze jako prostředek k upevnění či

---

<sup>64</sup>Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s.13.

<sup>65</sup>Srov. Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu. Praha: Česká biskupská konference, 2005, s. 13.

<sup>66</sup>JÜNEMANN, E. Desatero pro Charitu. Křesťansko-etická orientace pro vytváření spravedlivých struktur organizace. 1 vyd. Hradec Králové: Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. ve spolupráci s Diecézní katolickou charitou Hradec Králové, 2022, s.14.

znovunavrácení křesťanských hodnot do jejich služeb. Nabízí způsob, jak pracovníkům křesťanské hodnoty přiblížit a umožnit jim se s nimi ztotožnit přinejmenším jako s etickými principy pro dobrý pracovní i osobní život. Vztah k hodnotám uvedeným v Kodexu CHČR je definován následovně: „DEKACERT® představuje aplikaci hodnot do praxe Charit. Je jedním ze způsobů formace pracovníků, jak vyžaduje Kodex. Program DEKACERT® je koncipován tak, že poskytuje informace o křesťanských hodnotách formou přístupnou i pro křesťansky nepraktikující zaměstnance, způsoby formace pracovníků a umožňuje kontrolu kvality práce. Je sjednocující základnou umožňující růst pracovníků týmu v křesťanské lásce.“<sup>67</sup>

Vytvoření programu DEKACERT® ukazuje na snahu o zprostředkování křesťanských hodnot Charity srozumitelně pro současné z pozice víry pestré složení pracovníků. Otázku, zda jsou ředitelé Charit DCH HK ochotni tento program realizovat pokládáme respondentům našeho výzkumu.

---

<sup>67</sup> KUMŠTÝŘOVÁ, Z., HOJNÁ K., DVOŘÁKOVÁ Š. *DEKACERT® v kostce*. 1.vyd. Hradec Králové: Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. ve spolupráci s Diecézní katolickou charitou Hradec Králové, 2022, s. 68.

## 2. Výzkumná část

### 2.1 Cíle, metoda

Cílem bakalářské práce je odpovědět na výzkumné otázky: kdo, v jakém rozsahu a jakým způsobem poskytuje pastorační péči pracovníkům oblastních a farních Charit DCH HK z pohledu jejich ředitelek a ředitelů. Dílčím cílem je zhodnotit pastorační praxi a ukázat její případné slabé a silné stránky

Zvolenou metodou práce je dotazníkové šetření, realizované prostřednictvím dotazníků s uzavřenými i otevřenými otázkami <sup>68</sup> Pilotní test dotazníku proběhl konzultací dotazníku s ředitelkou DCH HK, paní Ing. Annou Maclovou. Na základě tohoto testu byly otázky dotazníku upraveny či doplněny.

Dotazníky byly rozeslány e-mailem ředitelům jednotlivých Charit s žádostí o jejich vyplnění. V případě nejasností bylo možné vyplnění dotazníku telefonicky konzultovat. Někteří ředitelé odpověděli pouze na základně mailu, jiné autor před vypršením lhůty pro odevzdání dotazníků telefonicky kontaktoval a o vyplnění je požádal osobně. Celkem se podařilo shromáždit 17 (tj. 85 %) vyplněných dotazníků z 20 zaslaných. Z toho 12 (tj. 80 %) bylo z 15 oslovených oblastních Charit a 5 (tj. 100 %) z oslovených 5 farních Charit. Pro zachování anonymity nejsou data za konkrétní Charity zveřejněna. Výzkumné dotazníky jsou uloženy v archivu autora.

Dotazník obsahuje celkem 38 otázek a je rozdělen na čtyři okruhy otázek. První okruh otázek (otázky číslo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 37) směřuje k zodpovězení výzkumné otázky: Kdo pastorační péči pracovníkům Charity poskytuje, respektive se táže na zapojení osob k tomu církevně pověřených (prezidenta Charity a místního faráře). Druhý okruh otázek (otázky číslo: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 35, 36) má za cíl odpovědět na výzkumné otázky: Jakým způsobem je pastorační péče pracovníkům Charity poskytována, respektive jaké činnosti jsou pracovníkům nabízeny? V jakém rozsahu je pastorační péče pracovníkům Charity poskytována, jak často a kterým pracovníkům? Třetí okruh otázek (otázky číslo 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28) se věnuje vztahu, respektive komunikaci mezi Charitou a místní farností. Čtvrtý okruh otázek (otázky číslo 29, 30, 31, 32, 33, 34) zjišťoval, jaký je poměr mezi praktikujícími věřícími římskokatolické církve a ostatními pracovníky. Otázka, zda jsou ředitelé a vedoucí věřící hlásící se k římskokatolické církvi, je kladena v souvislosti s jejich zodpovědností za formaci zaměstnanců v duchu hodnot uváděných v Kodexu CHČR.

---

<sup>68</sup> HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha, Portál 2005, s. 186.



Odpovědi na otázky z různých okruhů jsou uvedeny do vzájemného vztahu a ve vyhodnoceních ukazují souvislosti mezi některými zjištěnými fakty.

Otázky byly formulovány na základě teoretické části bakalářské práce.

## 2.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Celkem se podařilo shromáždit 17 (tj. 85 %) vyplněných dotazníků z 20 zaslaných. Z toho 12 (tj. 80 %) bylo z 15 oslovených oblastních Charit a 5 (tj. 100 %) z oslovených 5 farních Charit. Pro zachování anonymity nejsou data za konkrétní Charity zveřejněna. Výzkumné dotazníky jsou uloženy v archivu autora.

### 2.2.1 Vyhodnocení otázky číslo 1

#### Podílí se na pastorační péči o pracovníky prezident DCH HK?

V tabulce číslo 1 je vidět, že většina Charit odpověděla, že je prezident pravidelně navštěvuje při různých příležitostech, jako je například setkání zaměstnanců, pouze 5 Charit s ním řeší/řešilo pastorační problémy. Zdá se tedy, že v pastorační péči charitních pracovníků sehraje spíše symbolickou roli než roli aktivního pastoračního pracovníka, což potvrzuje jedna z odpovědí na otázku č. 36 Co byste uvítali nebo navrhli k zajištění a rozvoji pastorační péče o pracovníky Charity? A sice odpověď *pravidelný zájem vedení DCH a biskupství o dění v Charitě, účast na oslavách nepovažují za dostatečný zájem.*

Výjimku představovaly dvě Charity, které zaškrtnuly možnost, že s prezidentem Charity nejsou v kontaktu vůbec.

Tabulka č. 1

Podílí se na pastorační péči o pracovníky prezident DCH HK?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, pravidelně naši Charitu navštěvuje při různých příležitostech	11	61 %	7	54 %	4	80 %
b) Ano, řešíme/řešili jsme s ním pastorační problémy	5	28 %	5	38 %	0	0 %
c) Nejsme v kontaktu	2	11 %	1	8 %	1	20 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.2 Vyhodnocení otázky číslo 2

#### Podílí se na pastorační péči o pracovníky duchovní římskokatolické církve?

Většina (94 %) odpovědí byla kladná. Výjimku tvořila jedna z oblastních Charit, u které i většina dalších odpovědí ve vztahu k pastoračním činnostem byla negativní.

Tabulka č. 2

Podílí se na pastorační péči o pracovníky duchovní římskokatolické církve?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano	16	94 %	11	92 %	5
b) Ne	1	6 %	1	8 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.3 Vyhodnocení otázky číslo 3

**Účastní se z místní farnosti římskokatolický duchovní nebo osoba jím pověřená porad vedení Vaší Charity? Pokud ano, účastní se aktivně v roli duchovního, tj. vede společnou modlitbu a má duchovní slovo?**

59 % odpovědí bylo kladných se současným kladným vyjádřením k aktivní účasti duchovního v podobě duchovního slova. 41 % Charit duchovního nezve. Poměr odpovědí OCH a FCH je u odpovědí téměř totožný. Ani jedna z Charit neuvedla, že by duchovní odmítl pozvání na poradu.

Tabulka č. 3a

Účastní se z místní farnosti římskokatolický duchovní nebo osoba jím pověřená porad vedení Vaší Charity?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano, je zván a účastní se pravidelně	4	23,50 %	4	33 %	0
b) Ano, je zván pravidelně a účastní se nepravidelně	1	6 %	1	8 %	0	0
c) Ano, je zván a účastní se nepravidelně	4	23,50 %	2	17 %	2	40 %
d) Ano, je zván a účastní se porad, které se týkají akcí, na kterých spolupracuje farnost (např. Tříkrálová sbírka)	1	6 %	0	0 %	1	20 %
e) Ne, ale je pravidelně zván	0	0 %	0	0 %	0	0 %
f) Ne, ale je nepravidelně zván	0	0 %	0	0 %	0	0 %
g) Ne, dosud nebyl pozván	7	41 %	5	42 %	2	40 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 3b

Pokud ano, účastní se aktivně v roli duchovního?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, vede společnou modlitbu	2	17 %	2	22 %	0	0 %
b) Ano, má duchovní slovo	10	83 %	7	78 %	3	100 %
c) Ne, účastní se diskuze u bodů týkajících se spolupráce s farností (Tříkrálová sbírka apod.), případně některých témat související s činností Charity	0	0 %	0	0 %	0	0 %
d) Ne, je spíše tichým pozorovatelem	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

#### 2.2.4 Vyhodnocení otázky číslo 4

##### Navštěvují místní římskokatoličtí duchovní (kněz, jáhen) nebo jimi pověřená osoba z farnosti akce typu setkání pracovníků?

Většina (76 %) odpovědí byla kladná, v případě záporné odpovědi je to opět proto, že nejsou duchovní zvaní.

Tabulka č. 4

Navštěvují místní římskokatoličtí duchovní (kněz, jáhen) nebo jimi pověřená osoba z farnosti akce typu setkání pracovníků?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano	13	76 %	10	83 %	3	60 %
b) Ne, ale je pravidelně zván	0	0 %	0	0 %	0	0 %
c) Ne, dosud nebyl pozván	4	24 %	2	17 %	2	40 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

#### 2.2.5 Vyhodnocení otázky číslo 5

##### Podílí se na pastorační péči o pracovníky jiná osoba, například pastorační asistent, duchovní jiné církve?

Většina (82 %) odpovědí byla záporná. Ve třech oblastních Charitách byla zaškrtnuta odpověď ano, ve dvou případech bez dalšího vyjádření k této možnosti, v jednom případě se jedná o evangelické duchovní z místní a okolních farností.

Tabulka č. 5

Podílí se na pastorační péči o pracovníky jiná osoba, například pastorační asistent, duchovní jiné církve?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano	3	18 %	3	25 %	0
b) Ne	14	82 %	9	75 %	5	100 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.6 Vyhodnocení otázky číslo 6

### Vytváří osoby poskytující pastorační péči organizovaný tým?

Ve většině (82 %) případů byla odpověď zamítavá. Ve třech případech kladná, dvakrát bez doplnění odpovědi, kdo tento tým tvoří (jednou s kladnou odpovědí na otázku číslo 5). V konkretizovaném případě jde o tým působící v hospicové péči, sestávající se z jáhna, psychologa, lékaře, vedoucí zdravotní sestry a sociálního pracovníka.

Tabulka č. 6

Vytváří osoby poskytující pastorační péči organizovaný tým?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano	3	18 %	2	17 %	1
b) Ne	14	82 %	10	83 %	4	80 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.7 Celkové vyhodnocení otázek 1–6

Zapojení osob prezidenta Charity a místního faráře či osob jím pověřených do pastorace charitních pracovníků potvrzují odpovědi většiny Charit. U prezidenta jde o zapojení spíše symbolické. Dvě Charity nejsou v kontaktu s prezidentem Charity, zatímco zapojení místního faráře potvrzují, v jednom případě jde o účast sporadickou (nepravidelně se účastní porad vedení), v druhém případě o pravidelnou účast (na poradách, setkáních zaměstnanců). Jediná Charita se vyjádřila k podílu faráře či jím pověřené osoby na pastorační péči negativně, na tuto negativní odpověď navazují další negativní odpovědi týkající se uvedených pastoračních činností. Zároveň tato Charita uvedla, že s prezidentem Charity řeší nebo řešila pastorační problémy.

Zajímavé je, že ačkoliv Charity uvádí, že se duchovní římskokatolické církve na pastorační péči podílí, 7 z nich ho nezve na porady vedení a 4 ani na setkání pracovníků. Na druhé straně, pokud zván je, je vždy jako duchovní aktivní, vede společnou modlitbu či má duchovní slovo. Pokud by byl duchovní pozván, jistě by neodmítl a přišel by duchovně povzbudit pracovníky. Jiné osoby se dle dotazníku podílí na pastorační práci minimálně, jde o tři případy, dva dále nespecifikované, v jednom případě se jedná evangelické duchovní.

### **2.2.8 Vyhodnocení otázky č. 7**

**Prosím odpovězte na otázky v tabulce (ano, ne) pro jednotlivé skupiny pracovníků, případně doplňte:**

Můžeme říci, že podle dat z tabulky uvedené níže je nejvíce pastorační pozornosti věnováno vedoucím pracovníkům, pracovníkům v přímé péči, dále pak v menší míře administrativním a technickým pracovníkům. Externisté a dobrovolníci zůstávají stranou.

Pokud jde o modlitební setkání nejvíce se společně modlí vedoucí pracovníci a pracovníci v přímé péči. U ostatních pracovníků je pak tato činnost takřka nulová s výjimkou setkání dobrovolníků mimo přímou péči. Zde se domníváme, že jde zejména o jako příklad uváděné koledníky Tříkrálové sbírky. Ve většině Charit jsou pro pracovníky, opět zejména pro vedoucí a pracovníky v přímé péči, pořádány mše svaté. Jiná modlitební setkání, v dotazníku reprezentovaná dotazem na konání adorací, poutí a křížových cest, jsou Charitami pořádána minimálně. Z aktivit týkajících se vzdělávání v oblasti křesťanských hodnot je nejpočetnější seznamování zaměstnanců s Kodexem CHČR a účast na pastoračních aktivitách pořádaných DCH HK. Jedna z OCH doplnila mezi aktivity žehnání automobilů, kanceláří a dalšího vybavení. Jiná OCH zařadila mezi skupiny pracovníků pozůstalé domácího hospice, pro které pořádá mše svaté a duchovní doprovázení.

Tabulka č. 7

	Vedoucí pracovníci			Pracovníci v přímé péči			Techničtí pracovníci			Administrativní pracovníci			Externisté (např. dodavatelé ekonomických a jiných služeb)			Dobrovolníci v přímé péči (např. doprovázení, volnočasové aktivity se seniory)			Dobrovolníci mimo přímou péči (např. kolektivismi, tříkádrové skupiny)						
	Ano	Ne	Neodp.	Celkem	OCH	FCH	Ano	Ne	Neodp.	Celkem	OCH	FCH	Ano	Ne	Neodp.	Celkem	OCH	FCH	Ano	Ne	Neodp.	Celkem	OCH	FCH	
Mídlí se pracovníci společené v rámci těchto skupin?	5	2	3	5	3	2	8	6	2	11	8	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pořádáte pro ně charitní mše?	13	9	4	12	9	3	10	8	2	11	8	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pořádáte pro ně charitní mše?	2	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0	0	0	0	0	0
Pořádáte pro ně adorace?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pořádáte pro ně adorace?	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12	8	4	12
Pořádáte pro ně poutě?	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Pořádáte pro ně křížové cesty?	3	2	1	3	2	1	10	7	3	10	7	3	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5
Pořádáte pro ně křížové cesty?	9	6	3	9	6	3	10	7	3	10	7	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Seznamujete je s Erikyým kolektivem Charity?	15	10	5	14	10	4	12	10	2	13	10	3	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0
Pořádáte přednášky, kolenní a kurzy na téma z oblasti křesťanských hodnot?	7	5	2	7	5	2	7	4	3	8	5	3	4	3	1	7	5	2	4	3	1	7	5	2	4
Pořádáte pro ně individuální rozhovory s duchovním (např. duchovní doprovázení)?	6	3	3	5	3	2	8	5	3	9	6	3	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5
Pořádáte pro ně pravidelné seřkání s duchovním v rámci těto skupiny?	7	5	2	7	5	2	6	3	3	9	5	4	3	3	0	6	4	2	4	2	0	6	4	2	0
Pořádáte pro ně pravidelné seřkání s duchovním v rámci těto skupiny?	6	3	3	6	3	3	6	3	3	9	5	4	3	3	0	8	5	3	3	3	0	8	5	3	0
Pořádáte pro ně duchovní evitění obnovy, evitérie?	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0
Pořádáte pro ně duchovní evitění obnovy, evitérie?	4	3	1	4	3	1	9	5	4	9	5	4	3	1	2	9	5	4	3	1	2	9	5	4	0
Vyšláte pracovníky na výše uvedené aktivity pořádané Diecézní katolickou charitou Hradec Králové?	15	10	5	14	10	4	11	9	2	12	9	3	2	1	2	12	9	3	2	1	2	12	9	3	0
	0	0	0	0	0	0	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0

Celkem 17 Charit, OCH 12, FCH 5

## 2.2.9 Vyhodnocení otázky číslo 8

### Kde je pracovníkům poskytována pastorační péče?

78 % Charit uvedlo možnost v sídle/střediscích Charity, některé navíc současně zaškrtnuly i možnost c), kde uváděly DCH HK, případně různé výjezdy s duchovním programem.

Tabulka č. 8

Kde je pracovníkům poskytována pastorační péče?	Celkem		OCH		FCH	
a) V sídle naší oblastní/farní Charity	10	37 %	5	26 %	5	62 %
b) Ve střediscích naší oblastní/farní Charity	11	41 %	9	48 %	2	25 %
c) Jinde	6	22 %	5	26 %	1	13 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.10 Vyhodnocení otázky číslo 9

### Je činnost pastorační péče o pracovníky organizovaná, či se spíše jedná o nahodilou činnost?

61 % Charit uvádí, že jde spíše o nepravdělnou činnost na základě nabídky vzdělávacích institucí, konkrétně DCH HK. Některé Charity zaškrtnuly obě možnosti, zřejmě, jak vyplývá z ostatních odpovědí, s ohledem na pravidelné konání mší svatých nebo modlitebních setkání, pravidelné setkávání s farářem, a současně nepravdělné vzdělávání v oblasti křesťanských hodnot.

Tabulka č. 9

Je činnost pastorační péče o pracovníky organizovaná, či se spíše jedná o nahodilou činnost?	Celkem		OCH		FCH	
a) Jde o organizovanou pravidelnou činnost	7	39 %	5	38 %	2	40 %
b) Jde spíše o nepravdělnou činnost (např. na základě aktuální nabídky vzdělávacích institucí, DCH HK)	11	61 %	8	62 %	3	60 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %



### 2.2.11 Vyhodnocení otázky číslo 10

**Mají pracovníci možnost pro pravidelnou modlitbu v pracovní době? Pokud ano, prosím popište.**

Pouze tři Charity (18 %) zaškrtnuly možnost ne (jednalo se o FCH), 82 % podle doplňujících odpovědí chápe modlitbu jako osobní věc zaměstnance, případně pracovního kolektivu, které nebrání. Charity, které mají vlastní kaple, zdůraznily možnost návštěvy této kaple k modlitbě kdykoliv během dne. Jedna z Charit uvedla, že sídlí u kostela, kde se mohou pracovníci kdykoliv zastavit. V jednom případě byl zmíněna možnost pracovníka pomodlit se s pacientem. Žádná z Charit, mimo jedné, která uvedla pravidelné mše svaté v pracovní době, nezmínila organizovaná modlitební setkání.

Tabulka č. 10

Mají pracovníci možnost pro pravidelnou modlitbu v pracovní době?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano	14	82 %	12	100 %	2	40 %
b) Ne	3	18 %	0	0 %	3	60 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.12 Vyhodnocení otázky číslo 11

**Jsou všichni pracovníci seznámeni s tím, že se za činnost Charity a jejich pracovníky Církev modlí bez ohledu na to, zda jsou či nejsou věřící?**

5 Charit (29 %) odpovědělo negativně, většina (71 %) pak odpověděla pozitivně, 6 uvedlo jakým způsobem, některé i kdo a jak se za ně modlí (např. kaplan pro Charitu, řádové sestry, jáhen).

Tabulka č. 11

Jsou všichni pracovníci seznámeni s tím, že se za činnost Charity a jejich pracovníky Církev modlí bez ohledu na to, zda jsou či nejsou věřící?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano	12	71 %	8	67 %	4	80 %
b) Ne	5	29 %	4	33 %	1	20 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.13 Vyhodnocení otázky číslo 12

#### Máte na Charitě místo určené pro modlitbu, duchovní setkání, sloužení mší svatých?

Nejvíce Charit a to 7 (37 %) využívá pracovních prostor (jedná se pouze o OCH), 5 (26 %) má vlastní vysvěcenou kapli, 3 uvedly jako místo těchto setkávání kostel, 1 jiné prostory mimo Charitu.

Tabulka č. 12

Máte na Charitě místo určené pro modlitbu, duchovní setkání, sloužení mší svatých?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, máme vlastní vysvěcenou kapli	5	26 %	4	29 %	1	20 %
b) Ano, máme místo určené pouze pro tento účel	2	11 %	1	7 %	1	20 %
c) Ne, k těmto příležitostem využíváme „pracovních“ prostor Charity	7	37 %	7	50 %	0	0 %
d) Ne, setkání tohoto typu se odehrávají mimo prostory Charity	4	21 %	2	14 %	2	40 %
e) Ne, tento typ setkání neorganizujeme	1	5 %	0	0 %	1	20 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.14 Společné vyhodnocení otázek číslo 13, 14 a 15

**Jsou slouženy „charitní mše svaté“ dohromady pro klienty a pracovníky (a příznivce)? Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro klienty? Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro pracovníky? Pokud ano, napište prosím, kde a proč je zrovna na tomto místě sloužena.**

Pouze jedna Charita uvedla, že nejsou slouženy mše svaté vůbec. Ostatní Charity mše svaté organizují, nejčastější uváděné byly příležitostné mše svaté (např. při výročí Charity), menší množství Charit uvádělo pravidelnou roční či měsíční frekvenci. Mše svaté se pro klienty u 76 % Charit nekonají vůbec. Pravidelně s četnější frekvencí než jednou ročně, a sice měsíčně, probíhají mše svaté pro klienty u jedné z OCH.

Tabulka č. 13

Jsou slouženy „charitní mše svaté“ dohromady pro klienty a pracovníky (a příznivce)?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, jednou ročně	4	21 %	4	29 %	0	0 %
b) Ano, jednou měsíčně	4	21 %	3	21 %	1	20 %
c) Ano, jednou týdně	1	5 %	1	7 %	0	0 %
d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)	8	42 %	4	29 %	4	80 %
e) Ne	2	11 %	2	14 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 14

Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro klienty?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, jednou ročně	2	12 %	2	17 %	0	0 %
b) Ano, jednou měsíčně	2	12 %	1	8 %	1	20 %
c) Ano, jednou týdně	0	0 %	0	0 %	0	0 %
d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)	0	0 %	0	0 %	0	0 %
e) Ne	13	76 %	9	75 %	4	80 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 15

Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro pracovníky?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, jednou ročně	4	22 %	3	23 %	1	20 %
b) Ano, jednou měsíčně	1	6 %	1	8 %	0	0 %
c) Ano, jednou týdně	0	0 %	0	0 %	0	0 %
d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)	6	33 %	4	31 %	2	40 %
e) Ne	7	39 %	5	38 %	2	40 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.15 Vyhodnocení otázky číslo 16

**Prosím popište, jakým způsobem seznamujete pracovníky s Etickým kodexem Charity.**

Většina Charit seznamuje s Kodexem CHČR při nástupu do zaměstnání. Dvě odpovědi zahrnovaly poznámku o připravovaných interních školeních. Jedna odpověď zmiňovala propojení s programem DEKACERT<sup>®</sup>, s kterým systematicky pracují během celého roku.

Tabulka č. 16

Prosím popište, jakým způsobem seznamujete pracovníky s Etickým kodexem Charity.	Celkem		OCH		FCH	
	Popsáno	15	88 %	10	83 %	5
Neodpovědělo	2	12 %	2	17 %	0	0 %

### 2.2.16 Vyhodnocení otázky číslo 17

**Nabízíte vzdělávání v oblasti křesťanských hodnot například prostřednictvím programu DEKACERT<sup>®</sup>?**

Vztah Charit k programu DEKACERT<sup>®</sup> je u OCH vlažný, u FCH je tomu naopak. Pouze 4 Charity (22 %) program aktivně využívají (8 % OCH, 60 % FCH), 3 (17 %) ho realizovaly a dále s ním nepracují, 7 (39 %) ho nemá v plánu zavádět (46 % OCH, 20 % FCH).

Tabulka č. 17

Nabízíte vzdělávání v oblasti křesťanských hodnot například prostřednictvím programu DKACERT <sup>®</sup> ?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Již jsme realizovali Projekt Dekacert a aktivně model Dekacert využíváme	4	22 %	1	8 %	3
b) Již jsme realizovali Projekt Dekacert a aktivně model Dekacert nevyužíváme	3	17 %	3	23 %	0	0 %
c) Budeme realizovat	4	22 %	3	23 %	1	20 %
d) Nebudeme zavádět	7	39 %	6	46 %	1	20 %
e) Nikdy jsem o Projektu a modelu Dekacert neslyšel/a	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.17 Vyhodnocení otázky číslo 18

### Jaké formy vzdělávání z oblasti spirituality svým pracovníkům nabízíte?

Nejčastější zvolenou odpovědí byly občasné přednášky či kurzy zaměřené na křesťanskou podstatu charitní práce (39 %) a pravidelná duchovní cvičení a obnovy pro pracovníky se zaměřením na oblast jejich práce (35 %). U obojího respondenti zmiňovali využívání nabídky DCH HK.

Tabulka č. 18

Jaké formy vzdělávání z oblasti spirituality svým pracovníkům nabízíte?	Celkem		OCH		FCH	
a) Aktivity tohoto typu pracovníkům nenabízíme	1	4 %	0	0 %	1	17 %
b) Pravidelné přednášky či kurzy zaměřené na křesťanskou podstatu charitní práce. Prosím uveďte frekvenci.	5	22 %	4	24 %	1	17 %
c) Občasné přednášky či kurzy zaměřené na křesťanskou podstatu charitní práce	9	39 %	6	35 %	3	50 %
d) Pravidelná duchovní cvičení a obnovy pro pracovníky se zaměřením na oblast jejich práce. Prosím uveďte frekvenci	8	35 %	7	41 %	1	17 %
e) Jiné přednášky z duchovní oblasti, prosím uveďte jaké:	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.18 Vyhodnocení otázky číslo 19

### Jak tuto formu vzdělávání realizujete?

Většina Charit (50%) využívá nabídek přednášek a kurzů z diecéze, pro 17 % Charit připravuje přednášky místní kněz nebo jím pověřená osoba. U duchovních obnov bylo zmíněno pozvání osvědčeného kněze, u přednášek a kurzů byla pouze jednou zmíněna jednou nabídka vzdělávacích agentur či přímé oslovení osvědčených odborníků.

Tabulka č. 19

Jak tuto formu vzdělávání realizujete?	Celkem		OCH		FCH	
a) Vlastními silami	4	17 %	2	13 %	2	22 %
b) Přednášky pro nás připravuje místní kněz nebo jím pověřená osoba	4	17 %	2	13 %	2	22 %
c) Využíváme nabídek přednášek a kurzů z diecéze	12	50 %	9	60 %	3	33 %
d) Využíváme nabídek vzdělávacích agentur	1	4 %	0	0 %	1	11 %
e) Využíváme nabídek teologických fakult	0	0 %	0	0 %	0	0 %
f) Jiným způsobem. Uveďte prosím jakým:	3	12 %	2	13 %	1	11 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.19 Vyhodnocení otázky číslo 20

### Nabízíte svým pracovníkům možnost zprostředkovat rozhovor s duchovním?

96 % Charit nabízí a jsou ochotné zprostředkovat svým pracovníkům rozhovor s duchovním.

Tabulka č. 20

Nabízíte svým pracovníkům možnost zprostředkovat rozhovor s duchovním?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, v těchto případech se obracíme na místní duchovní	11	50 %	9	53 %	2	40 %
b) Ano, v těchto případech se obracíme na prezidenta Diecézní katolické charity Hradec Králové	1	5 %	1	6 %	0	0 %
c) Ano, tyto požadavky řešíme individuálně	9	41 %	6	35 %	3	60 %
d) Ne, ale doporučíme jim, na koho se mají obrátit	1	5 %	1	6 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.20 Vyhodnocení otázky číslo 21

Je u Vás v Charitě pracovníkům k dispozici něco jako „charitní knihovna“, jejíž součástí je i literatura na téma křesťanských hodnot v charitní práci a duchovní literatura apod.? Pokud ano, je využívána?

65 % Charit takovou knihovnu nemá, pokud ano, nelze vyhodnotit její využívanost.

Tabulka č. 21

Je u Vás v Charitě pracovníkům k dispozici něco jako „charitní knihovna“, jejíž součástí je i literatura na téma křesťanských hodnot v charitní práci a duchovní literatura apod.?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano	6	35 %	3	25 %	3
b) Ne	11	65 %	9	75 %	2	40 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.21 Celkové vyhodnocení otázek 7-21

V této části otázek se ukazuje, že v realizaci konkrétních pastoračních činností hraje zásadní roli jejich nabídka ze strany Královéhradecké diecéze, respektive DCH HK Zejména v případě vzdělávání v duchovní oblasti využívají Charity většinou pouze její nabídky kurzů, přednášek a duchovních obnov. Většina Charit neorganizuje mše svaté častěji než jednou za rok. Modlitbu vidí respondenti jako individuální a soukromou věc svých zaměstnanců. Případné společné modlitby se týkají vedoucích pracovníků či menších pracovních kolektivů. Účast na vzdělávacích aktivitách a modlitebních setkáních je nabízena nejvíce vedoucím pracovníkům a pracovníkům v přímé péči, techničtí pracovníci, dobrovolníci a externisté zůstávají na okraji pastoračního zájmu. Program DEKACERT<sup>®</sup>, který klade nároky na dlouhodobou systematickou práci s ním, 46 % OCH odmítá zavádět, ale 60 % FCH program aktivně využívá (OCH jen z 8 %). Možnou souvislost k odmítavému postoji může přispět odpověď na otázky týkající se víry. Praktikujících věřících římskokatolické církve je jen 43 % vedoucích pracovníků OCH, zatímco u FCH se jedná o 72 %. Pracovníků Charit aktivních ve farnosti je ve FCH 4krát více (24 %) než u pracovníků OCH (6 %).

## 2.2.22 Vyhodnocení otázky číslo 22

### Cítíte podporu Vaší Charity v místní římskokatolické farnosti?

Charity hodnotí podporu místní farnosti jako aktivní a cení si jí. Konkrétně byla zmíněna například spolupráce při Tříkrálové sbírce, vzájemné zapůjčování prostor, finanční podpora.

Tabulka č. 22

Cítíte podporu Vaší Charity v místní římskokatolické farnosti?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, cítíme aktivní podporu a zájem ze strany faráře i farního společenství, často nám pomáhají formou dobrovolnictví	11	65 %	8	67 %	3	60 %
b) Ano, ale cítíme spíše pasivní podporu a zájem ze strany faráře i farního společenství	6	35 %	4	33 %	2	40 %
c) Ne. Prosím, pokud můžete okomentovat:	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.23 Společné vyhodnocení otázek číslo 23, 24 a 25

**Poskytujete všem farnostem, na jejichž území Vaše Charita působí pravidelné informace o dění v Charitě? Jakým způsobem poskytujete informace farnosti/farnostem? Jsou o dění v Charitě informováni farníci z farnosti/tí v územní působnosti Charity mimo způsoby, kterými je informována široká veřejnost?**

Charity (kromě jedné) poskytují informace o dění v Charitě farnosti, ve které Charita sídlí, u ostatních farností v regionu působnosti Charit to pravidlem není. Nejčastěji jsou tyto informace předávány zástupcům farností na pastorační radě, které se zástupci Charit účastní. Farníci jsou informováni nejčastěji prostřednictvím plakátů a letáků ve farních vývěskách a nástěnkách v kostele a informacemi ve farních ohláškách.



Tabulka č. 23

Poskytujete všem farnostem, na jejichž území Vaše Charita působí pravidelné informace o dění v Charitě?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, všem farnostem	7	39 %	5	38 %	2	40 %
b) Ne, informace poskytujeme pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo, v ostatních vůbec	4	22 %	3	23 %	1	20 %
c) Ne, informace poskytujeme pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo, ostatním poskytujeme méně informací (např. v rámci Tříkrálové sbírky)	5	28 %	4	31 %	1	20 %
d) Neposkytujeme informace farnostem	1	6 %	0	0 %	1	20 %
e) Jiná odpověď:	1	6 %	1	8 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 24

Jakým způsobem poskytujete informace farnosti/farnostem?	Celkem		OCH		FCH	
a) Na pravidelných samostatných schůzkách faráře a vedení Charity	3	10 %	3	12 %	0	0 %
b) Důležité informace o dění v Charitě zasíláme prostřednictvím mailu	6	19 %	4	15 %	2	40 %
c) Na pravidelných poradách vedení Charity, kterých se farář pravidelně účastní	3	10 %	3	12 %	0	0 %
d) Na pravidelných poradách vedení Charity, kterých se farář účastní nepravidelně	0	0 %	0	0 %	0	0 %
e) Na pastorační radě farnosti, od zástupce Charity, který je jejím stálým členem	8	26 %	7	27 %	1	20 %
f) Na pastorační radě farnosti, od zástupce Charity, který je zván na konkrétní zasedání této rady (není jejím členem)	2	6 %	1	4 %	1	20 %
g) Pravidelně informujeme faráře či jím pověřenou osobu prostřednictvím mailu/písemnou formou. Uveďte prosím	3	10 %	3	12 %	0	0 %
h) Jinou formou. Uveďte prosím jakou	6	20 %	5	19 %	1	20 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 25a

Jsou o dění v Charitě informováni farníci z farnosti/tí v územní působnosti Charity mimo způsoby, kterými je informována široká veřejnost?	Celkem		OCH		FCH	
	a) Ano	16	94 %	12	100 %	4
b) Ne	1	6 %	0	0 %	1	20 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 25b

Pokud ano, jakým způsobem:	Celkem		OCH		FCH	
	a) Plakáty a letáky na farních vývěskách a nástěnkách v kostele	13	24 %	10	22 %	3
b) Články v tištěném farním zpravodaji	7	13 %	6	13 %	1	11 %
c) Články na webových stránkách farnosti	6	12 %	5	11 %	1	11 %
d) Informace ve farních ohláškách	13	24 %	10	22 %	3	33 %
e) Prostřednictvím sociálních sítí farnosti (YOU TUBE, FACEBOOK, X)	5	9 %	5	11 %	0	0 %
f) Osobně, farníkem – charitním pracovníkem	2	4 %	2	4 %	0	0 %
g) Osobně, duchovním	6	11 %	5	11 %	1	11 %
h) Jiným způsobem. Uveďte prosím jakým	2	4 %	2	4 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

## 2.2.24 Vyhodnocení otázky číslo 26

**Víte o některých pracovnících, že jsou aktivní ve farnosti/farnostech v územní působnosti Vaší Charity? Pokud ano, o jaký číselný počet pracovníků se jedná?**

Pracovníků aktivních ve farnosti je z pohledu ředitelů a ředitelky 4x více ve FCH (24 %), než v OCH (6 %). Tento nepoměr může být způsobený velikostmi Charit, kde pro velký počet pracovníků OCH nemají ředitele a ředitelky takové povědomí.

Tabulka č. 26a

Víte o některých pracovnících, že jsou aktivní ve farnosti/farnostech v územní působnosti Vaší Charity?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano	15	88 %	11	92 %	4	80 %
b) Ne	1	6 %	0	0 %	1	20 %
Neodpovědělo	1	6 %	1	8 %	0	0 %

Tabulka č. 26b

Pokud ano, o jaký číselný počet pracovníků se jedná?	Celkem	OCH	FCH
Počet	81	51	30
Neodpovědělo	2	2	0

Tabulka č. 26c

Počet aktivních pracovníků ve farnosti/farnostech	Celkem		OCH		FCH	
Z celkového počtu pracovníků Charit	81 z 1355	6 %	51 ze 1221	4 %	30 ze 134	22 %
Z Charit, které se vyjádřily počtem	81 z 944	9 %	51 z 819	6 %	30 ze 125	24 %

### 2.2.25 Společné vyhodnocení otázek číslo 27 a 28

**Účastní se Vaše Charita vikariátních setkání duchovních? Je Vaše Charita členem pastoračních rad farností, které spadají do území Vaší Charity?**

Zástupci Charity jsou členy pastoračních rad farností, ve kterých daná Charita sídlí. U dalších farností je jejich účast výjimečná. Vikariátních setkání duchovních se účastní také výjimečně.

Tabulka č. 27

Účastní se Vaše Charita vikariátních setkání duchovních?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, pravidelně	0	0 %	0	0 %	0	0 %
b) Ano, jen jednou max. dvakrát ročně (ohledně např. Tříkrálové sbírky).	7	41 %	4	33 %	3	60 %
c) Ne	10	59 %	8	67 %	2	40 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č. 28

Je Vaše Charita členem pastoračních rad farností, které spadají do území Vaší Charity?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano, ve všech	1	6 %	1	8 %	0	0 %
b) Ano, ve většině	1	6 %	1	8 %	0	0 %
c) Ano, jen v některých	2	12 %	2	17 %	0	0 %
d) Ano, ale pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo	10	59 %	5	42 %	5	100 %
e) Ne	3	18 %	3	25 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.26 Celkové vyhodnocení otázek 22-28

Vztahy a komunikace mezi Charitami a farnostmi se ukazují jako dobré, Charity vnímají podporu farních společenství, v dotaznících ji dosvědčily konkrétními příklady a oceněním vzájemné spolupráce. Dotazník ukázal, že Charity málo komunikují s farnostmi mimo jejich sídlo i na úrovni vikariátních setkání duchovních.

### 2.2.27 Vyhodnocení otázky číslo 29

#### Jste praktikující věřící římskokatolické církve?

88 % ředitelů a ředitelk uvedlo, že jsou praktikující věřící římskokatolické církve.

Tabulka č. 29

Jste praktikující věřící římskokatolické církve?	Celkem		OCH		FCH	
a) Ano	15	88 %	10	83 %	5	100 %
b) Ne	1	6 %	1	8 %	0	0 %
c) Nechci odpovídat	1	6 %	1	8 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.28 Vyhodnocení otázky číslo 30

#### Kolik má Vaše Charita celkem pracovníků (počet za rok 2022, nejedná se o přepočtený počet pracovníků na celé úvazky)?

90 % pracovníků je z OCH a 10 % pracovníků je z FCH. Průměrně je v Charitách 80 pracovníků. V OCH je průměrně 102 pracovníků a ve FCH je průměrně 27 pracovníků.

Tabulka č. 30

Kolik má Vaše Charita celkem pracovníků?	Celkem		OCH		FCH	
Počet	1355	100 %	1221	90 %	134	10 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### 2.2.29 Vyhodnocení otázky číslo 31

#### Kolik má členů vedení Vaší Charity?

Celkem je ve všech Charitách 139 vedoucích. Na jednoho vedoucího připadá 8,75 pracovníků. V OCH 9,18 a ve FCH 6,05.

Tabulka č. 31

Kolik má členů vedení Vaší Charity?	Celkem	OCH	FCH
Počet	139	120	19
Neodpovědělo	0	0	0

### 2.2.30 Vyhodnocení otázky číslo 32

**Kolik členů z vedení Charity je vedoucích služeb v přímé péči?**

Tabulka č. 32a

Kolik členů z vedení Charity je vedoucích služeb v přímé péči?	Celkem	OCH	FCH
Počet	93	80	13
Neodpovědělo	0	0	0

Tabulka č. 32b

	Celkem	OCH	FCH
Počet ostatních vedoucích	46	40	6

### 2.2.31 Vyhodnocení otázky číslo 33

**Kolik z těchto vedoucích služeb v přímé péči je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?**

34 % vedoucích služeb v přímé péči je praktikujících věřících římskokatolické církve

Tabulka č. 33a

Kolik z těchto vedoucích služeb v přímé péči je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?	Celkem		OCH		FCH	
a) Číselný počet je:	32 z 93	34 %	23 z 80	29 %	9 ze 13	69 %
b) Nechci odpovídat.	4	24 %	4	33 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č.33b

Počet praktikujících věřících římskokatolické církve	Celkem		OCH		FCH	
	Vedoucích pracovníků služeb v přímé péči z Charit, které se vyjádřily počtem	32 ze 77	42 %	23 z 64	36 %	9 ze 13

### 2.2.32 Vyhodnocení otázky číslo 34

**Kolik ostatních členů vedoucích Vaší Charity je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?**

30 % ostatních vedoucích je praktikujících věřících římskokatolické církve.

Tabulka č. 34a

Kolik ostatních členů vedoucích Vaší Charity je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?	Celkem		OCH		FCH	
a) Číselný počet je:	14 z 46	30 %	10 ze 40	25 %	4 z 6	67 %
b) Nechci odpovídat.	7	41 %	6	50 %	1	20 %
Neví počet	1	6 %	1	8 %	0	0 %
Neodpovědělo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Tabulka č.34b

Počet praktikujících věřících římskokatolické církve	Celkem		OCH		FCH	
Ostatních vedoucích pracovníků z Charit, které se vyjádřily počtem	14 z 18	78 %	10 ze 13	77 %	4 z 5	80 %

## 2.2.33 Celkové vyhodnocení otázek 26 a 29-34

Tabulka č.35a

Počet praktikujících věřících římskokatolické církve	Celkem		OCH		FCH	
Ředitelů a ředitelek ze všech Charit	15 ze 17	88 %	10 ze 12	83 %	5 z 5	100 %
Všech vedoucích pracovníků ze všech Charit	46 z 139	33 %	33 ze 120	28 %	13 z 19	68 %
Všech vedoucích pracovníků z Cha- rit, které se vyjádřily počtem	46 z 95	48 %	33 ze 77	43 %	13 z 18	72 %
Vedoucích pracovníků služeb v pří- mé péči ze všech Charit	32 z 93	34 %	23 z 80	29 %	9 ze 13	69 %
Vedoucích pracovníků služeb v pří- mé péči z Charit, které se vyjádřily počtem	32 ze 77	42 %	23 z 64	36 %	9 ze 13	69 %
Ostatních vedoucích pracovníků ze všech Charit	14 z 46	30 %	10 ze 40	25 %	4 z 6	67 %
Ostatních vedoucích pracovníků z Charit, které se vyjádřily počtem	14 z 18	78 %	10 ze 13	77 %	4 z 5	80 %

Tabulka č.35b

Počet pracovníků Charity aktivních ve farnostech	Celkem		OCH		FCH	
Z celkového počtu pracovníků je aktivních ve farnostech	81 z 1355	6 %	51 ze 1221	4 %	30 ze 134	22 %
Z Charit, které se vyjádřily po- čtem je aktivních ve farnostech	81 z 944	9 %	51 z 819	6 %	30 ze 125	24 %



### **2.2.34 Vyhodnocení otázky číslo 35**

**Máte u Vás v Charitě nějaký dobrý příklad s poskytováním pastorační péče, o který se chcete podělit?**

Jedna z Charit zmínila „*velice dobře nastavenou spolupráci s pány faráři v širokém okolí. Věnují se nejen pracovníkům ale i našim klientům a téměř každá služba má svého duchovního, který k nim pravidelně do služeb dochází. Máme kaplana pro Domácí hospic, pravidelně se nám daří mít na každé charitní akci duchovního zástupce. Velmi si toho považujeme a ceníme.*“ Téma hospicové péče bylo zmíněno i další Charitou, která uvedla křty pacientů, kteří byli v jejich hospicové péči: „*V hospici se někteří pacienti nechali pokřtít. Jeden svolal celou vesnici a nechal se pokřtít biskupem.*“ Dalším zmíněným příkladem byly synodní skupinky, které dále pokračují v setkávání. Jiná z Charit zmínila pravidelnou aktivitu „*Čaj o páté s místním knězem jednou za 2 měsíce, jde o neformální setkání a povídání na závěr pracovní doby.*“

### **2.2.35 Společné vyhodnocení otázek číslo 36, 37 a 38**

**Co byste uvítali nebo navrhli k zajištění a rozvoji pastorační péče o pracovníky Charity? Uvítali byste u Vás v Charitě zavedení pozice pastoračního asistenta? Zaznamenání jakýchkoliv dalších postřehů k tématu.**

Zájem o pastoračního asistenta vyjádřily zejména oblastní Charity. V případě menších farních Charit s malým počtem zaměstnanců se tato potřeba objevuje pouze v jednom případě. Jako důvod uvádí právě malou velikost své organizace. Jedna z Charit v této souvislosti zmiňuje potřebu kaplana pro nemocné, který by aktivně navštěvoval pacienty a vedl s nimi rozhovory. Pokud respondenti odpověděli na otázku číslo 36, zmiňují právě osobu pastoračního asistenta, jako další se objevuje téma zájmu duchovních o Charitu, jedna z odpovědí volá po větší angažovanosti prezidenta Charity, návštěvy na oslavách nepovažuje za dostačující, další pak zmiňují obecně větší zájem ze strany duchovních či jejich větší motivaci ke spolupráci s Charitami.

### 3. Závěr

Výzkum ukázal, že pastorece na Charitách odpovídá základním nárokům uvedeným v dokumentu České biskupské konference *Charitativní služba církve Pastorační péče o Charitu*. Prezident Charity hraje v pastorační na Charitách víceméně symbolickou roli. Nejvíce aktivní osobou je místní farní kněz (či jím pověřená osoba), který s Charitami a jejich pracovníky komunikuje při různých příležitostech. V některých případech je ale zřejmé, že podobně jako prezident Charity hraje i on spíše symbolickou roli (zatímco většina Charit ho zve na společenské akce typu setkání zaměstnanců, na porady vedení ho zve cca polovina, a to navíc jen příležitostně). Také platí, že pokud je duchovní pozván, přijde a aktivně se pracovníkům duchovně věnuje. Z odpovědí dále vyplývá, že alespoň některé Charity by větší zapojení (místních) duchovních do pastorece ocenily. U dvou farních Charit zazněl pojem kaplan pro Charitu, který u nich působí. Zavedení pozice pastoračního asistenta by přivítaly některé z oblastních Charit, což souvisí s větším počtem zaměstnanců u OCH než u FCH. U FCH (či v částech OCH) jsou schopni realizovat pastorační péči místní duchovní v rámci svého působení ve farnostech. Celkově se ukázal zájem o rozvoj pastorační péče s touhou o navázání mnohde větší spolupráce s duchovními farnostmi a řediteli a ředitelkami Charit. Dále je tato potřeba formulována v poznámkách o plánu více pracovat s Kodexem Charity ČR než jen s jeho představením při přijetí nových pracovníků. Na druhé straně neochota OCH (padlo i vyjádření s prosbou o snížení tlaku na zavádění programu DEKACERT®) k zavádění programu DEKACERT® upozorňuje na nutnost diskuze s vedením Charit nad konkrétními formami zpřítomňování křesťanských hodnot. Relativně malou četnost pořádání mší svatých a modlitebních setkání přisuzujeme v dotazníku se opakujícím názoru, že modlitba a potažmo křesťanská víra je individuální záležitostí každého pracovníka a také uváděným počtům věřících pracovníků. Na druhé straně se ukazuje, že Charity vnímají modlitby církve za Charitu a u jedné třetiny probíhají či se ustavují vlastní modlitební setkání za místní charitní dílo. V oblasti vzdělávání, přednášek, kurzů a duchovních obnov Charity využívají nabídky Královéhradecké diecéze a jejich četnost je od této nabídky odvislá.

Jako dobrá se ukazuje spolupráce s farnostmi, Charity s farnostmi komunikují různými způsoby, především však jen na místní úrovni. Komunikace na vikariátní úrovni zůstává víceméně stranou.

Celkově je z výsledků dotazníkového šetření patrné vědomí potřeby ředitelů a ředitelky pastorační péči o pracovníky rozvíjet. Vzhledem k poměru praktikujících věřících římskokatolické církve a ostatních pracovníků je třeba hledat i nové, přirozené a srozumitelné

cesty pastorační, než jsou tradiční činnosti přímo spojené s vyznáváním víry jako pořádání modlitebních setkání nebo mší svatých. Jednu z cest nabízí program DEKACERT<sup>®</sup>, který je kladně přijímán FCH, zatímco OCH tento program převážně využívat nechtějí. Souvislost lze hledat ve vztahu vedoucích pracovníků k víře: 72 % vedoucích pracovníků FCH na rozdíl od 43 % pracovníků v OCH je praktikujícími věřícími římskokatolické církve. Pracovníků aktivních ve farnosti je z pohledu ředitelů a ředitelky 4krát více ve FCH (24 %) než v OCH (6 %). Tento nepoměr může být způsobený velikostí Charit, kde pro velký počet pracovníků OCH nemají ředitel a ředitelky takové povědomí o svých pracovnících.

Fakt, že se v oblastních Charitách nesetkává DEKACERT<sup>®</sup> s kladným přijetím, může vycházet také z poměrné náročnosti jeho zavedení a následného praktického uskutečňování. Je možné, že by mohlo pomoci zřízení pozice pastoračního asistenta. Jak uvedla v našem dotazníku jedna z Charit, mohlo by jít o pozici sdílenou pro více Charit.

#### 4. Seznam použité literatury

BENEDIKT XVI. *Deus caritas est: encyklika nejvyššího pontifika Benedikta XVI. Biskupům, kněžím a jáhnům, Bohu zasvěceným osobám a všem věřícím laikům o křesťanské lásce*. Praha: Paulínky, 2006. ISBN 80-86949-03-6.

BIBLE: *Písmo svaté Starého a Nového zákona (včetně deuterokanonických knih)*. 13. vydání. Praha: Česká biblická společnost, 2007. ISBN 978-808581059-2.

*Charitativní služba církve. Pastorační péče o charitu*. Praha: Česká biskupská konference, 2005. (Pro vnitřní potřebu)

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

JÜNEMANN, E. *Desatero pro Charitu. Křesťansko-etická orientace pro vytváření spravedlivých struktur organizace*. 1. vyd. Hradec Králové: Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. ve spolupráci s Diecézní katolickou charitou Hradec Králové, 2022. ISBN 978-80-908158-1-0.

KUMŠTÝŘOVÁ, Z., HOJNÁ K., DVOŘÁKOVÁ Š. *DEKACERT® v kostce*. 1.vyd. Hradec Králové: Vzdělávací institut pro charitní praxi o.p.s. ve spolupráci s Diecézní katolickou charitou Hradec Králové, 2022. ISBN 978-80-908158-0-3.

OPATRŇY, A. *Pastorační situace u nás. Analýzy a výhledy*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996. ISBN 80-7192-092-4.

OPATRŇY, A. *Pastorace zvláštních skupin*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. ISBN 978-80-7465-116-8.

OPATRŇY, A. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8.

OPATRŇY, M. *Charita jako místo evangelizace*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2010. ISBN 978-80-7394-250-2.

#### Internetové zdroje

*Stanovy Diecézní katolické Charity Hradec Králové*. [Cit. Dne 27. 11. 2023]. Přístup z <https://hk.caritas.cz/res/archive/001/000147.pdf?seek=1548837180>.

*Historie Charity* [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/kdo-jsme/historie>.

*Charita Česká republika. Stanovy*. [cit. dne 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.charita.cz/res/archive/014/001672.pdf?seek=1576586037>.

*Kodex Charity Česká republika*. [cit. dne 27.11. 2023]. Přístup

z <https://www.charita.cz/res/archive/035/004352.pdf?seek=1649758480>.

STROGAN, J. *Služba pastoračního asistenta v Oblastní Charitě*. Olomouc: Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, 2012. Magisterská diplomová práce. [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://theses.cz/id/iaxq29/>.

ZVELEBIL, M. *Vincenc z Pauly*. [cit. 27. 11. 2023]. Přístup z <https://www.getsemany.cz/node/3888->

### **Literatura zmiňovaná v odkazech**

*Vy jim dejte jíst. Materiály pro formaci charitních pracovníků*. Olomouc: Arcidiecézní charita Olomouc, 2005. (Pro vnitřní potřebu)

DOLEŽEL, J. *Církevní sociální práce na pozadí encykliky Deus caritas est*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3384-4.

POSPÍŠIL, C.V. *Teologie služby*. 1 vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002. ISBN 80-7192-748-1.

## 5. Příloha č. 1 Výzkumný dotazník

# Výzkumný dotazník

Otázky vyplňuji z pozice

ředitele/ředitelky

**za Charitu:**

Oblastní/Farní charita

### 1. Podílí se na pastorační péči o pracovníky prezident Diecézní katolické charity Hradec Králové?

- a) Ano, pravidelně naši Charitu navštěvuje při různých příležitostech (zveme ho na setkání zaměstnanců, benefiční nebo společenské akce)
- b) Ano, řešíme/řešili jsme s ním pastorační problémy
- c) Nejsme v kontaktu

### 2. Podílí se na pastorační péči o pracovníky duchovní římskokatolické církve (např. místní pan farář, jáhen z regionu působnosti Vaší Charity)?

- a) Ano
- b) Ne

### 3. Účastní se z místní farnosti římskokatolický duchovní nebo osoba jím pověřená porad vedení Vaší Charity?

- a) Ano, je zván a účastní se pravidelně
- b) Ano, je zván pravidelně a účastní se nepravidelně
- c) Ano, je zván a účastní se nepravidelně
- d) Ano, je zván a účastní se porad, které se týkají akcí, na kterých spolupracuje farnost (např. Tříkrálová sbírka)
- e) Ne, ale je pravidelně zván

- f) Ne, ale je nepravidelně zván
- g) Ne, dosud nebyl pozván

**Pokud ano, účastní se aktivně v roli duchovního, tj. vede společnou modlitbu a má duchovní slovo?**

- a) Ano, vede společnou modlitbu
- b) Ano, má duchovní slovo
- c) Ne, účastní se diskuze u bodů týkajících se spolupráce s farností (Tříkrálová sbírka apod.), případně některých témat související s činností Charity
- d) Ne, je spíše tichým pozorovatelem

**4. Navštěvují místní římskokatoličtí duchovní (kněz, jáhen) nebo jimi pověřená osoba z farnosti akce typu setkání pracovníků?**

- a) Ano
- b) Ne, ale je pravidelně zván
- c) Ne, dosud nebyl pozván

**5. Podílí se na pastorační péči o pracovníky jiná osoba, například pastorační asistent, duchovní jiné církve?**

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, prosím uveďte kdo, respektive jeho funkci:

**6. Vytváří osoby poskytující pastorační péči organizovaný tým?**

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, prosím pojmenujte jeho členy, kdo ho vede a zda se pravidelně setkávají:

**7. Prosím odpovězte na otázky v tabulce (ano, ne) pro jednotlivé skupiny pracovníků, případně doplňte.**

	Vedoucí pracovníci	Pracovníci v přímé péči	Techničtí pracovníci	Administrativní pracovníci	Externisté (např. dodavatelé ekonomických a jiných služeb)	Dobrovolníci v přímé péči (např. doučování, volnočasové aktivity se seniory)	Dobrovolníci mimo přímou péči (např. koledníkům Tříkrálové sbírky)	Jiné skupiny pracovníků, prosím uveďte.
Modlí se pracovníci společně v rámci těchto skupin?								
Pořádáte pro ně charitní mše?								
Pořádáte pro ně adorace?								
Pořádáte pro ně poutě?								
Pořádáte pro ně křížové cesty?								
Seznamujete je s Etickým kodexem Charity?								
Pořádáte přednášky, školení a kurzy na téma z oblasti								



křesťanských hodnot?								
Pořádáte pro ně individuální rozhovory s duchovním (např. duchovní doprovázení)?								
Pořádáte pro ně pravidelné setkání s duchovním v rámci této skupiny?								
Pořádáte pro ně duchovní cvičení, obnovy, exercicie?								
Vysíláte pracovníky na výše uvedené aktivity pořádané Diecézní katolickou charitou Hradec Králové?								
Jiné, prosím uveďte:								

**8. Kde je pracovníkům poskytována pastorační péče?**

- a) V sídle naší oblastní/farní Charity
- b) Ve střediscích naší oblastní/farní Charity
- c) Jinde

Pokud jinde, prosím uveďte:

**9. Je činnost pastorační péče o pracovníky organizovaná, či se spíše jedná o nahodilou činnost?**

- a) Jde o organizovanou pravidelnou činnost
- b) Jde spíše o nepravidelnou činnost (např. na základě aktuální nabídky vzdělávacích institucí, Diecézní katolické charity Hradec Králové)

**10. Mají pracovníci možnost pro pravidelnou modlitbu v pracovní době?**

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, prosím popište:

**11. Jsou všichni pracovníci seznámeni s tím, že se za činnost Charity a jejich pracovníky Církev modlí bez ohledu na tom, zda jsou či nejsou věřící?**

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, prosím uveďte, jakým způsobem:

**12. Máte na Charitě místo určené pro modlitbu, duchovní setkání, sloužení mší svatých?**

- a) Ano, máme vlastní vysvěcenou kapli
- b) Ano, máme místo určené pouze pro tento účel
- c) Ne, k těmto příležitostem využíváme „pracovních“ prostor Charity
- d) Ne, setkání tohoto typu se odehrávají mimo prostory Charity

Uveďte prosím kde:

- e) Ne, tento typ setkání neorganizujeme

**13. Jsou slouženy „charitní mše svaté“ dohromady pro klienty a pracovníky (a příznivce)?**

- a) Ano, jednou ročně
- b) Ano, jednou měsíčně
- c) Ano, jednou týdně
- d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)
- e) Ne

Pokud ano, napište prosím, kde a proč je zrovna na tomto místě sloužena:

**14. Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro klienty?**

- a) Ano, jednou ročně
- b) Ano, jednou měsíčně
- c) Ano, jednou týdně
- d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)
- e) Ne

Pokud ano, napište prosím, kde a proč je zrovna na tomto místě sloužena:

**15. Jsou slouženy „charitní mše svaté“ primárně pro pracovníky?**

- a) Ano, jednou ročně
- b) Ano, jednou měsíčně
- c) Ano, jednou týdně
- d) Ano, příležitostně (např. při výročí Charity)
- e) Ne

Pokud ano, napište prosím, kde a proč je zrovna na tomto místě sloužena:

**16. Prosím, popište, jakým způsobem seznamujete pracovníky s Etickým kodexem Charity:**

**17. Nabízíte vzdělávání v oblasti křesťanských hodnot například prostřednictvím programu DEKACERT®?**

- a) Již jsme realizovali Projekt Dekacert a aktivně model Dekacert využíváme
- b) Již jsme realizovali Projekt Dekacert a aktivně model Dekacert nevyužíváme
- c) Budeme realizovat
- d) Nebudeme zavádět
- e) Nikdy jsem o Projektu a modelu Dekacert neslyšel/a

**18. Jaké formy vzdělávání z oblasti spirituality svým pracovníkům nabízíte?**

- a) Aktivity tohoto typu pracovníkům nenabízíme
- b) Pravidelné přednášky či kurzy zaměřené na křesťanskou podstatu charitní práce  
Prosím uveďte frekvenci (jednou za dva roky, ročně, půlročně apod.):
- c) Občasné přednášky či kurzy zaměřené na křesťanskou podstatu charitní práce
- d) Pravidelná duchovní cvičení a obnovy pro pracovníky se zaměřením na oblast jejich práce. Prosím uveďte frekvenci (jednou za dva roky, ročně, půlročně apod.):
- e) Jiné přednášky z duchovní oblasti, prosím uveďte jaké:

**19. Jak tuto formu vzdělávání realizujete?**

- a) Vlastními silami
- b) Přednášky pro nás připravuje místní kněz nebo jím pověřená osoba
- c) Využíváme nabídek přednášek a kurzů z diecéze
- d) Využíváme nabídek vzdělávacích agentur
- e) Využíváme nabídek teologických fakult
- f) Jiným způsobem. Uveďte prosím jakým:

**20. Nabízíte svým pracovníkům možnost zprostředkovat rozhovor s duchovním?**

- a) Ano, v těchto případech se obracíme na místní duchovní
- b) Ano, v těchto případech se obracíme na prezidenta Diecézní katolické charity Hradec Králové
- c) Ano, tyto požadavky řešíme individuálně
- d) Ne, ale doporučíme jim, na koho se mají obrátit

**21. Je u Vás v Charitě pracovníkům k dispozici něco jako „charitní knihovna“, jejíž součástí je i literatura na téma křesťanských hodnot v charitní práci a duchovní literatura apod?**

a) Ano

b) Ne

Pokud ano, je využívána?

**22. Cítíte podporu Vaší Charity v místní římskokatolické farnosti?**

a) Ano, cítíme aktivní podporu a zájem ze strany faráře i farního společenství, často nám pomáhají formou dobrovolnictví

Pokud chcete doplňte odpověď vlastními slovy:

b) Ano, ale cítíme spíše pasivní podporu a zájem ze strany faráře i farního společenství  
Prosím, pokud můžete okomentovat:

c) Ne

Pokud ne, můžete okomentovat:

**23. Poskytujete všem farnostem, na jejichž území Vaše Charita působí pravidelné informace o dění v Charitě?**

a) Ano, všem farnostem

b) Ne, informace poskytujeme pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo, v ostatních vůbec

c) Ne, informace poskytujeme pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo, ostatním poskytujeme méně informací (např. v rámci Tříkrálové sbírky)

d) Neposkytujeme informace farnostem

e) Jiná odpověď:

**24. Jakým způsobem poskytujete informace farnosti/farnostem?**

a) Na pravidelných samostatných schůzkách faráře a vedení Charity

b) Důležité informace o dění v Charitě zasíláme prostřednictvím mailu

c) Na pravidelných poradách vedení Charity, kterých se farář pravidelně účastní

d) Na pravidelných poradách vedení Charity, kterých se farář účastní nepravidelně

e) Na pastorační radě farnosti, od zástupce Charity, který je jejím stálým členem

- f) Na pastorační radě farnosti, od zástupce Charity, který je zván na konkrétní zasedání této rady (není jejím členem)
- g) Pravidelně informujeme faráře či jím pověřenou osobu prostřednictvím mailu/písemnou formou. Uveďte prosím jakou formou (např. informační oběžník, zápisy z porad, apod.) a jak často (měsíčně, čtvrtletně, půlročně apod.)  
.....
- h) Jinou formou. Uveďte prosím jakou .....

**25. Jsou o dění v Charitě informováni farníci z farnosti/tí v územní působnosti Charity mimo způsoby, kterými je informována široká veřejnost?**

- a) Ano
  - b) Ne
- Pokud ano, jakým způsobem:
- a) Plakáty a letáky na farních vývěskách a nástěnkách v kostele
  - b) Články v tištěném farním zpravodaji
  - c) Články na webových stránkách farnosti
  - d) Informace ve farních ohláškách
  - e) Prostřednictvím sociálních sítí farnosti (YOU TUBE, FACEBOOK, X)
  - f) Osobně, farníkem – charitním pracovníkem
  - g) Osobně, duchovním
  - h) Jiným způsobem. Uveďte prosím jakým.....

**26. Víte o některých pracovnících, že jsou aktivní ve farnosti/farnostech v územní působnosti Vaší Charity?**

- a) Ano
  - b) Ne
- Pokud ano, o jaký číselný počet pracovníků se jedná?

**27. Účastní se Vaše Charita vikariátních setkání duchovních?**

- a) Ano, pravidelně
- b) Ano, jen jednou max. dvakrát ročně (ohledně např. Tříkrálové sbírky)

- c) Ne  
Pokud ano, kdo ji zastupuje?

**28. Je Vaše Charita členem pastoračních rad farností, které spadají do území Vaší Charity?**

- a) Ano, ve všech  
b) Ano, ve většině  
c) Ano, jen v některých  
d) Ano, ale pouze ve farnosti, kde má Charita sídlo  
e) Ne  
Pokud ano, kdo ji zastupuje?

**29. Jste praktikující věřící římskokatolické církve?**

- a) Ano  
b) Ne  
c) Nechci odpovídat

**30. Kolik má Vaše Charita celkem pracovníků (počet za rok 2022, nejedná se o přepočtený počet pracovníků na celé úvazky)?**

**31. Kolik má členů vedení Vaší Charity?**

**32. Kolik členů z vedení Charity je vedoucích služeb v přímé péči?**

**33. Kolik z těchto vedoucích služeb v přímé péči je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?**

- a) Číselný počet je:  
b) Nechci odpovídat

**34. Kolik ostatních členů vedoucích Vaší Charity je z Vašeho pohledu praktikujících věřících římskokatolické církve?**

- a) Číselný počet je:

b) Nechci odpovídat

- 35. Máte u Vás v Charitě nějaký dobrý příklad s poskytováním pastorační péče, o který se chcete podělit?**
- 36. Co byste uvítali nebo navrhli k zajištění a rozvoji pastorační péče o pracovníky Charity?**
- 37. Uvítali byste u Vás v Charitě zavedení pozice pastoračního asistenta?**
- 38. Zde můžete zaznamenat cokoliv, co Vás k tématu napadne:**