

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

VETERÁNI

THE VETERANS

Magisterská diplomová práce

Bc. Radim Pyszko

Vedoucí magisterské diplomové práce: Prof. PhDr. Dušan Šimek

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

V Olomouci dne 25. Března 2015

.....

Obsah

ÚVOD	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	8
1.1 Motivace pro práci	8
1.2 Zaměstnanost vs. nezaměstnanost	9
1.3 Změna psychiky při ztrátě zaměstnání	10
1.4 Potřeby	11
1.5 Frustrace	11
1.6 Deprivace	12
1.7 Stres	12
2 VOJENSKÝ PROFESIONÁL	13
2.1 Služba	13
2.2 Motivace ke službě v armádě	16
2.3 Voják	16
2.4 Velitel	17
2.5 Kompetence	18
3 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ZAHRANIČNÍCH OPERACÍ	20
3.1 Zahraníční operace	20
3.1.1 Operace „Pouštní štít a pouštní bouře“	21
3.1.2 UNPROFOR	22
3.1.3 SFOR	22
3.1.4 KFOR	23
3.1.5 Operace Enduring Freedom	23
3.1.6 IZ SFOR a MNF-I	23

3.1.7 ISAF PRT	24
3.1.8 EUTM – Mali	24
3.2 Motivace k nasazení v ZO	24
4 VETERÁNI	27
4.1 Vojeňší dŭchodci	27
4.2 Váleční veteráni	27
4.2.1 Váleční veteráni II. světové války	28
4.2.2 Novodobí váleční veteráni	29
5 POMOC VETERÁNŮM	29
5.1 „Začleňování válečných veteránů do civilního života“	31
5.2 „Z války/armády do civilního zaměstnání“	34
5.3 „Projekt zdravotní péče o válečné veterány“	35
5.4 Rekvalifikace	36
5.5 Resocializace	38
5.6 Zkušenosti ze zahraničí	39
6 PŘEHLED DOSAVADNÍCH POZNATKŮ	41
II. VÝZKUMNÁ ČÁST	43
7 APLIKOVANÉ METODY	43
7.1 Metoda výzkumu	43
7.2 Technika sběru dat	44
7.3 Etika výzkumných otázek	44
8 ZKOUMANÝ SOUBOR	45
8.1 Objekt výzkumu	45
8.2 Údaje o respondentech	46
8.3 Způsob výběru respondentů	48

9 VÝSLEDKY PRÁCE	49
9.1 Výzkumné otázky.....	49
9.2 Analýza a výsledky	50
9.2.1 První specifická výzkumná otázka.....	50
9.2.2 Druhá specifická výzkumná otázka	53
9.2.3 Třetí specifická výzkumná otázka.....	55
9.2.4 Čtvrtá specifická výzkumná otázka	57
10 DISKUSE.....	59
10.1 Současný stav	59
10.2 Návrhy na zlepšení.....	62
ZÁVĚR	65
ANOTACE.....	66
SEZNAM LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ	67
PŘÍLOHY	70

Národu, který si neváží svých hrdinů, hrozí, že nebude žádné mít, až je bude skutečně potřebovat.

Ferdinand Peroutka

ÚVOD

Veterán. Co, nebo kdo je to vlastně veterán? Slovo veterán obecně označuje jakýkoliv starší objekt, který ještě slouží svému původnímu účelu, jako takové může mít několik významů a může se vztahovat hned k několika oblastem – vozidlo, sportovec nebo voják. Pro naše účely se budeme zabývat veterány jako vojáky. Slovo veterán pochází z latinského slova *vetus* neboli starý a označuje vojenského vysloužilce, účastníka nějaké války či bojového tažení.

„Veteráni, lat., v římském vojstě starší, zkušené vojíní, z nichž na sklonku republiky tvořeny byly zvláštní legie (*legiones veteranae*, zvané tak v protivě k legiím nováčkův, *legiones tironum*). Též zvaní byli tak v době stálého vojska římského vojíní, kteří dokončili předepsanou dobu služby vojenské, u pěchoty pravidelně 20, u jízdy 10 let. Potom mohli býti propuštěni, i dostávali jako výslužné buď odměnu peněžitou neb i majetek pozemkový. – Za naší doby veterani, slují vysloužilí vojáci.“ (Ottův slovník naučný 1907, s. 623)

Změna pracoviště v rámci jednoho podniku, bývá častokrát označována jako pozitivní změna, která daného jedince posune k vyšším výkonům. Jestliže však člověk přechází z jednoho podniku do druhého, i když je to podnik stejného, nebo podobného zaměření, může být tato změna vnímána jako stresová situace. A co se stane, když člověk, který sloužil patnáct i více let v armádě, odchází do jemu neznámého civilního prostředí, kde platí zcela jiné firemní hodnoty, než na které byl zvyklý?

Cílem práce je „**Identifikace potřeb válečných veteránů v rámci integrace do civilního života.**“ Vojenská profese není povolání na celý život. Dříve nebo později přijde doba, kdy se každý voják bude muset rozloučit se svou prací a opustit

řady armády. Otvírá se před ním nový a většinou i neznámý život, plný nemilých překvapení a zklamání. Je zapotřebí si uvědomit, že člověk, který vstoupí do armády, je celou dobu vychováván a formován do podoby, která vyhovuje a je žádoucí pro armádu. Jsou mu neustále vštěpovány hodnoty jako úcta k nadřízenému, dochvilnost, poslušnost, pečlivost a jiné. Po odchodu z aktivní služby si ne vždy dobře dokáže poradit s těmito hodnotami a ne vždy mu jsou k užitku. Potýká se s problémy, se kterými se dříve neseťkal a spousta záležitostí v civilu běžných je pro něj naprostou novinkou.

Objektem zkoumání se stali bývalí vojáci z povolání, kteří ukončili svůj služební poměr již minimálně před dvěma lety a během svého působení v armádě se zúčastnili minimálně jedné zahraniční operace. Předmětem zkoumání se pak staly potřeby a problémy veteránů, kteří již nejsou ve služebním poměru vojáka AČR a snaží se úspěšně začlenit do civilního života. Jako metodu výzkumu jsem si zvolil kvalitativní výzkum, konkrétně jednu z nejčastěji používaných technik, kterou je rozhovor. S vybranými respondenty jsem provedl osobní rozhovor, kdy všem dotazovaným byly kladeny stejné otázky a ty pak byly vyhodnoceny a byly zachyceny nejčastěji se opakující odpovědi. Další použitou technikou je studium dokumentů, které mi byly poskytnuty cestou Agentury personalistiky AČR. (viz. přílohy č. 2,3,4)

Téma této diplomové práce je mně velmi blízké, protože jsem voják v aktivní službě a tato problematika se mě bude týkat také. Prací bych chtěl upozornit na problémy, s kterými se novodobí váleční veteráni musí potýkat poté, co ukončí služební poměr v AČR. Tím, že voják odchází do zálohy, ukončil jednu profesní dráhu a musí si začít budovat novou civilní kariéru. Není to pouze záležitost toho kterého jedince, ale je to celospolečenský problém, na jehož řešení by se měl podílet především stát.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

1.1 Motivace pro práci

Proč lidé pracují, co jim přináší práce? Lidé pracují z různých důvodů, ale primárním důvodem stále zůstává získání prostředků na obživu a existenci jako takovou. Vágnerová (2008) uvádí, že mimo materiální užitek, který práce přináší, dává člověku pocit seberealizace, společenského uznání a pocit užitečnosti pro společnost. Práce pomáhá člověku v rozvoji osobnosti a přináší jeho životu smysl a pocit uspokojení. Shrneme-li výše zmíněné aspekty práce, dojdeme k závěru, že práce je důležitá proto, aby lidem umožňovala:

- získat finance
- sociální kontakt
- seberealizaci
- získat a udržet si sociální postavení

V žebříčku hodnot dospělého člověka je práce na horních pozicích, a to hlavně z již zmíněných důvodů. Ztratí-li člověk práci, přichází nejen o zdroj financí, sociálního statusu, ale také se nabourává jeho sebevědomí a sebeúcta. Podle Mareše (2002) člověk v takovém případě ztratí navyklý stereotyp, naruší si svůj denní řád a jeho vnímání času se mění. Jedinci, který ztratil zaměstnání, připadá, že čas téměř neubíhá a po určité době přestává rozlišovat všední den a víkendy.

Se ztrátou sociálního statusu přichází také sociální izolace. „S mírou úzkosti u jedince postiženého zejména dlouhodobou nezaměstnaností je spojena také větší uzavřenost do sebe a obtížnější navazování mezilidských vztahů. Izolace od okolního světa je charakteristická zejména pro nezaměstnané ve vyšším věku.“ (Špatenková, Veteška 2005 s. 306) Člověk se cítí zbytečný, zpřetrhá vazby s bývalými kolegy, protože už s nimi nemá tolik společného a rovněž proto, že kontakt s kolegy mu může připomínat jeho pokles na společenském žebříčku.

1.2 Zaměstnanost vs. nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost je určitě každému znám a dovoluji si tvrdit, že není nikdo, kdo by se ním nepotkal, když ne osobně, tak alespoň prostřednictvím rodiny nebo známých. Je to jev, který jsme si začali naplno uvědomovat teprve po roce 1989. Zaměstnanost byla v naší zemi uměle vytvářena a my se o problému nezaměstnanosti dozvídali pouze zprostředkovaně. V současné době, kdy se míra nezaměstnanosti v ČR pohybuje na hodnotě 7,4 % , tj. 535 225 osob, se tento jev může týkat kohokoliv z nás. <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mira-nezamestnanosti> / 25.9.2014.

„Ztráta zaměstnání je důsledkem nerovnováhy na trhu práce, situace kdy poptávka po práci převyšuje nabídku. Nezaměstnanost v této situaci může postihnout v podstatě kohokoliv, od TOP manažerů až k zaměstnancům nejnižších statusových profesí a samozřejmě i ty, kteří samostatně podnikají.“ (Špatenková 2011, s. 86) Jak jsme uvedli, nezaměstnanost může postihnout každého, ale neohrožuje všechny lidi ve stejné míře. Obecně je známo, že nezaměstnanost ovlivňují zejména tyto faktory: vzdělání, věk a region.

Vzdělání - nemůžeme jednoznačně říci, že osoby s vyšším vzděláním mají i větší uplatnění na trhu práce. V současnosti je velká poptávka po vysoce kvalifikovaných dělnických profesích a již menší uplatnění mají lidé s vysokoškolským vzděláním humanitního zaměření.

Věk – podle různých průzkumů se jako nejvíce rizikovou skupinou ukazují mladí lidé do 25 let, jimž chybí praxe a poté lidé starší 55 let, kteří jsou z hlediska věku považováni za méně perspektivní pracovníky.

Region – v regionu s rozvinutou průmyslovou výrobou je pracovní uplatnění větší než v regionu zaměřeném na turistiku.

<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3101-09> / 2.3.2015

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro člověka velký problém. Podle Špatenkové a Vetešky (2001) takový jedinec ztratí objektivní vztah k realitě a začnou se u něho vyskytovat pochybnosti o jeho schopnostech a dostavuje se strach z nejistoty a budoucnosti vůbec. Nezaměstnanost představuje velký problém, který

se však netýká pouze daného jedince, který je nezaměstnaný, ale je to problém celé společnosti. Jsou zde samozřejmě ekonomické efekty, jako třeba rostoucí státní deficit a s tím spojená měnová nestabilita. Pomineme-li však ekonomickou oblast, dostáváme se k sociální problematice nezaměstnanosti. „Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám.“ (Mareš 2002, s. 12)

1.3 Změna psychiky při ztrátě zaměstnání

Každý jedinec se se ztrátou zaměstnání vyrovnává individuálně. Vágnerová (2008) uvádí, že psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou motivy k práci u daného jedince silnější a obecně platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší jsou psychické změny, které jsou jejím důsledkem. Situace, kdy se člověk stane nezaměstnaným bývá citově prožívána a tyto pocity pak mohou být impulzem pro řešení dané situace, nebo vyvolávají obranné reakce. Jen samotná hrozba nezaměstnanosti vyvolává v člověku pocit úzkosti a strach. Když se tak potom opravdu stane, přichází deprese z obavy o vlastní budoucnost. Vztek a zlost to jsou obranné reakce na ztrátu zaměstnání a bývají zaměřeny na možného viníka situace. Jsou známy případy, kdy jedinec, který přišel o práci, nezvládl situaci a ta se vyhrotila do té míry, že směřoval svůj vztek proti osobě, kterou si byť mylně vyhodnotil za viníka jeho odchodu ze zaměstnání. Takové případy končí leckdy tragicky.

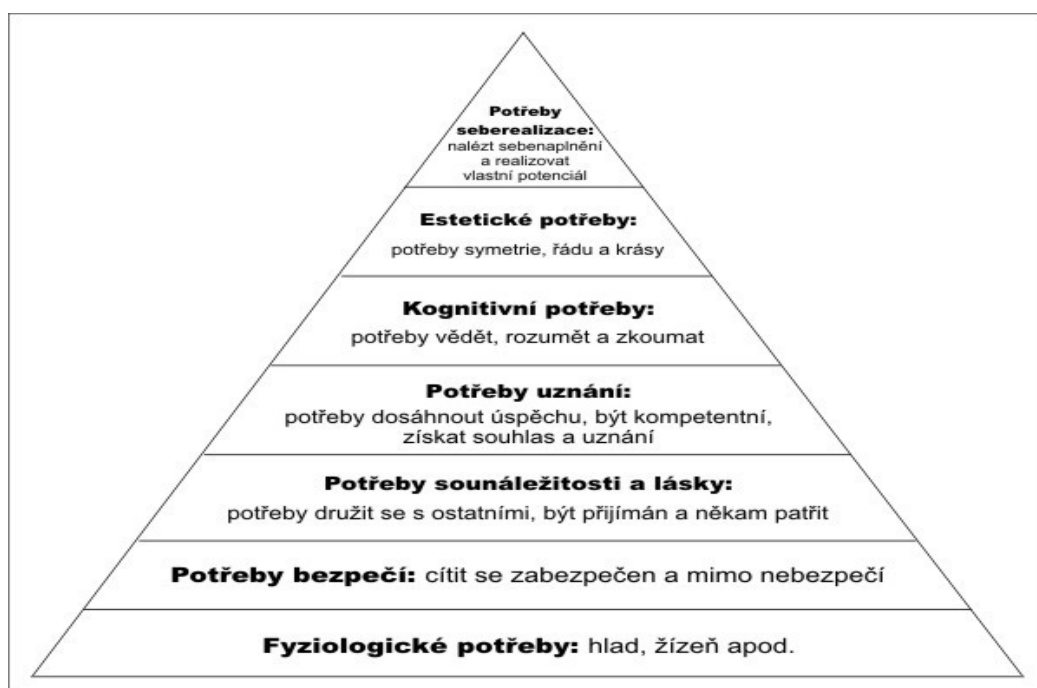
Situace, kdy člověk přijde o práci, ať už z důvodu reorganizace, nebo vlastní vinou je vždy pro daného jedince krizová a můžeme ji bez nadsázky přirovnat ke ztrátě blízkého člověka. Podle Špatenkové a Vetešky (2005), je možné rozdělit jednotlivé fáze: odmítání, hněv, popření, hledání viníka, deprese, postupný posun ke smíření a zotavení ze ztráty. „Jsou však jedinci, u nichž prvotní pocit strachu a tísně a snaha k odplatě přechází k apatii a strnulosti, po níž následuje uklidnění a zvýšená odolnost, což přináší relativní duševní rovnováhu. Většinou poté přichází obnovení

aktivity při hledání zaměstnání a naděje na zlepšení situace.“ (Špatenková, Veteška 2005, s. 303)

1.4 Potřeby

Jestliže se budeme zabývat identifikací potřeb, je nutné, abychom si tento termín ozřejmili. V roce 1938 přišel jako první Henry Murray s pojmem „potřeba“. Plháková (2004) uvádí jeho definici potřeby jako „sílu v oblasti mozku, která organizuje vnímání, myšlení, snažení a jednání v určitém směru, s cílem změnit existující neuspokojivou situaci.“ (Plháková 2004, s. 224)

Teorii potřeb se věnoval také americký psycholog Abraham Maslow, který vypracoval hierarchii potřeb a rozdělil je do sedmi úrovní od nejnižších po nejvyšší.



<http://www.filosofie-uspechu.cz/maslowova-pyramida-lidskych-potreb> / 2.3.2015

1.5 Frustrace

Frustrace může být překážka, která nám brání vyřešit nějaký problém, nebo situaci. Podle Vágnerové, (2008) je frustrace neočekávaná ztráta naděje na uspokojení. Jako příklad frustrace můžeme uvést situaci, kdy je člověku znemožněno dosáhnout uspokojení nějaké subjektivně důležité potřeby, ačkoliv byl přesvědčen, že tomu tak bude. Frustrace nemusí vyvolávat pouze nepřiměřené reakce, ale může být do určité míry i žádoucí, protože nutí člověka hledat jiná řešení a napomáhá tak

rozvoji jeho schopnosti. Například jedinec, kterému se něco nedaří, bude svými neúspěchy stimulován k většímu úsilí, jak se připravovat.

Podle Rosenzweiga (1944) můžeme rozlišovat frustraci primární, což je neuspokojování vrozených biologických potřeb a frustraci sekundární, což je neuspokojování sociálních potřeb. Jestliže jsou tyto potřeby dlouhodobě neuspokojovány, můžeme mluvit o deprivaci.

1.6 Deprivace

„Deprivace je stav, kdy některá z objektivně významných potřeb, biologických či psychických, není uspokojována v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu.“ (Vágnerová 2008, s. 53)

Jedinec, který věnoval několik let života armádě, této práci se plně oddal a mnohdy jí obětoval i svůj osobní a rodinný život, bude po ukončení aktivní služby pociťovat známky deprivace. Dostaví se jisté změny, které budou ovlivňovat jeho psychické a biologické potřeby. Nejedná se pouze o změnu zaměstnání, ale taková situace souvisí rovněž se změnou sociálního statusu, změnou okruhu známých a přátel, změnou životního stereotypu atd.

Můžeme rozlišit několik typů deprivace:

- deprivace v oblasti biologických potřeb,
- podnětová deprivace,
- kognitivní deprivace,
- citová deprivace,
- sociální deprivace

1.7 Stres

Co je to vlastně stres? Existuje mnoho různých definicí a pouček. Například Cungi (2001, s. 15) uvádí definici Hanse Selyeho: „Stres je nespecifická odpověď organismu na jakýkoliv požadavek (zátěž), který je kladen na organismus.“ Se

zátěžovými situacemi se v životě setkal každý jedinec a jejich zvládnutí si vyžaduje obrovské úsilí. Každý jedinec se vyrovnává se zátěží svým vlastním způsobem a každý je jinak odolný vůči stresu. S přibývajícím věkem a zkušenostmi odolnost vůči stresu stoupá a člověk nachází způsoby, jak náročné situace zvládat.

Ač to na první pohled vypadá, že stres je pro člověka pouze škodlivý a nepřináší mu nic pozitivního, není tomu tak. Obranný mechanismus vůči stresu je mobilizace energie. Tento obranný mechanismus připravuje jedince na útěk nebo útok. Můžeme tedy konstatovat, že stres nám slouží ke znovunabytí rovnováhy, byla-li narušena vnějšími vlivy. „Přiměřená míra, resp. určitá varianta stresu, může člověka také aktivizovat, stimulovat jej k hledání účelného řešení situace a tím rozvíjet jeho kompetence.“ (Vágnerová 2008, s. 50) Jedinec, který přišel o práci, kterou vykonával několik let a sklouzl, dá se říci k jakémusi stereotypu, může v sobě nalézt a rozvíjet nové a schopnosti, které dosud nepoužíval a nepotřeboval. Nezvládnuté zátěžové situace jsou zejména při delším trvání příčinou chorobných změn v organismu i psychice jedince.

Jak ve své publikaci uvádí Křivohlavý (2001), stresory jsou vlivy, jež vyvolávají vznik stresu. Tyto stresory mohou mít podobu fyzikální (teplota, hluk), psychickou (frustrace, strach), psychosociální (mezilidské vztahy), nebo fyziologickou (spánek, námaha). Zdroje stresorů mohou být různé. Mezi základní stresory patří: neustálý shon, časová tíseň, problematické či neuspokojivé mezilidské vztahy, nezaměstnanost,....

2 VOJENSKÝ PROFESIONÁL

2.1 Služba

Podle statistických údajů Agentury personalistiky AČR platných k 31. 10. 2014, (viz. příloha č. 3) v posledních deseti letech projevilo zájem o službu v AČR více než 46 tisíc uchazečů. V roce 2004, kdy byla AČR plně profesionalizovaná, se do řad armády hlásilo 11025 osob, z toho bylo přijato 2187 uchazečů. Do roku 2010 však zájem o službu stále klesal. To se dá vysvětlit nenaplněním představ veřejnosti o plně profesionální armádě a relativně dobrou nabídkou jiných pracovních míst na trhu práce. Situace se změnila s nástupem ekonomické recese v roce 2011, kdy byl

znovu zaznamenán zvýšený zájem o službu v armádě. AČR poskytuje svým příslušníkům určité výhody, mezi které patří:

- příplatek na bydlení,
- dovolená 37 dnů (včetně sobot a nedělí),
- bezplatné výstrojní náležitosti,
- náhrady při služebních cestách,
- výsluhové náležitosti při zániku služebního poměru,
- možnost studia v rámci zaměstnání,
- možnost služby v zahraničí,
- možnost výběrové rekreace,
- pravidelná a bezplatná lékařská péče,
- osobní ohodnocení,
- tělesná příprava jako součást pracovní doby,
- příspěvek z Fondu kulturních a sociálních potřeb,
- možnost náborového příspěvku,
- možnost jazykové přípravy, včetně kurzů v zahraničí,
- možnost 14-ti denní rehabilitace.

Vojákem se může stát každý občan ČR, splňuje-li následující zákonné podmínky, které jsou dány § 3, odst. 1 a 2 zák. č. 221/1999 Sb., O vojácích z povolání:

- je starší 18 let,
- je trestně bezúhonný,
- je zdravotně způsobilý,
- splňuje kvalifikační předpoklady (alespoň vyučen),
- není ke dni nástupu do služby členem politické strany či hnutí a odborové organizace,

- složil vojenskou přísahu.

Do služebního poměru vojáka je občan povolán po úspěšném absolvování výběru, který se skládá z lékařských prohlídek, fyzických testů, psychologického vyšetření a profesního pohovoru. Na skutečnost, že vojenské povolání již není povoláním na celý život, tak jak tomu dříve bývalo, jsme si již dávno zvykli. Voják podepisuje smlouvu o délce trvání služebního poměru vždy na dobu určitou. Zpravidla je tato doba stanovena na dobu dvou až čtyř let, přičemž před jejím uplynutím může být prodloužena, nebo také zkrácena. O tom, zda bude služební poměr dále pokračovat, nebo bude ukončen, rozhoduje služební orgán. Ten zohledňuje potřeby armády, ale přihlíží také ke služebnímu hodnocení vojáka, které zpracovává jeho velitel. Ve služebním hodnocení se posuzují odborné, fyzické, ale i osobnostní stránky vojáka. V případě, kdy je hodnocen kladně a jeho velitel je s jeho činností spokojen, může mu být navržen služební postup, čímž se mu otevírají další možnosti pro jeho profesní růst a zvyšuje se možnost jeho dlouhodobějšího působení v armádě. Jestliže však voják dosahuje dlouhodobě nedostatečných výsledků, není mu prodloužen závazek a jeho služební poměr v armádě je ukončen. Existují však i další způsoby zániku služebního poměru:

- odnětí hodnosti na základě rozhodnutí soudu o ztrátě hodnosti,
- úmrtí vojáka (prohlášením vojáka za mrtvého),
- pozbytí státního občanství ČR,
- ztráta zdravotní způsobilosti (dle přezkumné komise),
- zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům,
- zrušení ve zkušební době.

Po zániku služebního poměru poskytuje stát bývalým vojákům s přihlédnutím k vykonávanému druhu služby a v závislosti na délce trvání služebního poměru výsluhové náležitosti, kterými jsou výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné a úmrtné. Minimální délka trvání služebního poměru pro poskytnutí výsluhového příspěvku je patnáct let služby. Výši těchto výsluhových náležitostí stanovuje rovněž zákon č. 221/1999 Sb. O vojácích z povolání.

2.2 Motivace ke službě v armádě

Své povolání si každý člověk vybírá sám. K tomu, aby se rozhodl pro výkon určité profese, potřebuje motivaci. Jaké jsou tedy motivy pro službu v armádě?

V České republice při současném početním stavu armády není nutná taková agresivní náborová kampaň do armády, jak probíhá například v USA, nebo Velké Británii. U nás je zájem o službu relativně vysoký a armáda si má z čeho vybírat a má také co nabídnout. Mimo již zmíněné pracovní výhody, je to jistota v dnešní době nezanedbatelná a to, existenční jistota „firmy“ a pravidelného měsíčního výdělku. To však samo o sobě není dostačující motiv pro výkon tak náročné profese, jakou bezesporu vojenská profese je.

Armáda poskytuje bezesporu atraktivní povolání, které nabízí možnost cestování do zajímavých destinací, ať už za účelem zahraničních operací, nebo také zahraničních odborných stáží a kurzů. V průběhu služby se voják naučí mnoha znalostem a dovednostem, kterým by se v civilním zaměstnání nenaučil. Vojenské povolání je určitě velkou výzvou pro příznivce adrenalinových sportů. U těchto jedinců se však vyskytuje vysoká náklonnost k rizikovému jednání, hraničící až s hazardováním s lidským životem. Pokud toto jednání nemají plně pod kontrolou, nemohou být přijati do služebního poměru. Velkou roli v motivaci mladých lidí hrají různé akční filmy, kde je voják zpravidla vykreslen jako hrdina, který osvobozuje, brání a zachraňuje. Jedinec, vstupující do armády s těmito představami brzy pozná skutečnou realitu vojenské profese a stává se, že předčasně ukončí svůj služební poměr v armádě.

2.3 Voják

Už jsme si objasnili motivaci vstupu mladých lidí do armády a víme, co by měl takový člověk splňovat. Pokusíme se nyní popsat takového člověka, jak vypadá po skončení služebního poměru. Co mu armáda dala a naopak co mu vzala, jakým způsobem ho formovala, atd. Dříve do armády vstupovali mladí muži, kteří absolvovali základní vojenskou službu. Dnes do služebního poměru vstupují mladí lidé většinou už s minimálním, nebo žádným povědomím o tom co je opravdu čeká.

Současný svět je zaměřen především na výkon a úspěch jedince, kdežto v armádě je tendence zcela opačná. Zde je rozhodující úspěch celku. Jestliže má být takový celek úspěšný, musí být řádným způsobem řízen. Autoritativní způsob zcela vyhovuje prostředí armády. Jasný rozkaz, včasné a bezchybné plnění zadaných úkolů a zahlášení splnění rozkazu, taková je každodenní realita služby v armádě. Každý voják, na jakémkoliv stupni je povinen plnit rozkazy dané mu jeho nadřízeným. Pro někoho je možná obtížné vyrovnat se s myšlenkou, že by měl celý svůj profesní život někomu poslouchat a plnit někdy na první pohled nesmyslné rozkazy. Jedinec, který není ochoten akceptovat tuto skutečnost, dříve nebo později řady armády opustí sám. Člověk vstupující do armády by si měl uvědomit, že se vzdává částečně své svobody ve prospěch vyšších cílů společnosti. Respekt vůči autoritám, ať už je to autorita přirozená, či respekt vynucený. Mezi další vlastnosti, které jsou po vojácích vyžadovány a cíleně u nich rozvíjeny patří smysl pro zodpovědnost, smysl pro pořádek a řád, psychická a fyzická odolnost, schopnost zvládat zátěžové situace a schopnost rychlého přizpůsobení. Touto schopností nemyslíme jenom přizpůsobení se novému prostředí v oblasti nasazení jednotky, ale také přizpůsobení se plněnému úkolu. „Moderní voják-profesionál musí být schopen zvládnout v relativně krátké době role nekompromisního bojovníka využívajícího nejmodernější zbraně a techniku a současně v relativně krátké době přijmout náročnou úlohu pracovníka, pomáhajícího lidem např. při živelních katastrofách.“ (Ptáček, B., 2007, s. 128) Typickým příkladem je činnost koaličních jednotek v Afghánistánu. Jeden den provádí protiteroristickou operaci za účelem zadržení nebo eliminace hledaných osob a hned další den přiveze tatáž jednotka vybavení pro děti do školy a rozdává místnímu obyvatelstvu noviny.

2.4 Velitel

O osobě velitele pojednává například vojenská publikace Základní příručka vojenského leadershipu (2014). Každý velitel by měl mít v první řadě vlastnosti prvotřídního vojáka a jako takový bude svým podřízeným vzorem. Tedy veškerý výčet schopností pro vojáka samozřejmě platí i pro velitele. Jedna z nejdůležitějších vlastností pro velitele jednotky, která je velmi ceněna a požadována, je schopnost rychlého rozhodování a schopnost nést zodpovědnost za jeho výsledky a skutečný

projevovaný zájem o podřízené. Nesmíme opomenout také komunikační dovednosti. Nemyslíme však pouze rétorické a vyjadřovací schopnosti, ale také umění naslouchat a mlčet. Jestliže jsme se věnovali vyjmenovávání pozitivních vlastností, musíme se zmínit i o negativěch. Direktivní způsob řízení, který vyžaduje vojenský profesní život, může u velitelů způsobit neschopnost přijmout názor jiných. Autokratický přístup a perfekcionalismus, ač se zdají být jako výborné předpoklady pro velitele nebo manažera, nemusí být vždy výhodou. Člověk vyžadující vždy pouze stoprocentní plnění úkolů, který není schopen a ani ochoten ze svých požadavků ustoupit nebo slevit, narušuje svým přístupem zdravou komunikaci, vztahy ve skupině, potřebnou důvěru a aktivitu podřízených. To může mít za následek nárůst napětí na pracovišti a nedorozumění mezi vedením a zaměstnanci.

2.5 Kompetence

„Pojem kompetence vyjadřuje takovou kvalitu pracovních předpokladů manažera, jež nejen dobře odpovídá požadavkům vykonávané profese, ale koresponduje také s náročnějšími sociálními parametry daného pracovního zařazení, i se zahrnutím vývojových perspektiv manažera do budoucna.“ (Bedrnová, Nový 2002, s. 155) Je zřejmé, že tyto kompetence se v průběhu života vyvíjejí a jednotliví jedinci se navzájem od sebe liší v závislosti na svých individuálních vlastnostech a osobních zkušenostech. Je tedy nemožné, aby existovali dva jedinci zastávající stejný pracovní post, kteří by byli naprosto shodní.

Jedno z možných dělení kompetencí je na profesní a sociální kompetence. Zatímco u profesní kompetence se zaměřujeme na odbornou stránku jejich pracovní způsobilosti, u sociální kompetence se zabýváme možností dosažení úspěchů nad rámec profesního uplatnění. Tyto mnohdy opomíjené sociální kompetence umožňují zvyšování individuální kvality života a velkou měrou přispívají sociálnímu okolí jejich nositele. Jedinci, který si již v mládí osvojil tyto kompetence a i nadále je rozvíjí, mohou velkou měrou pomoci při změně profese.

Musíme si uvědomit, že každý voják - důstojník ve velitelské funkci je vlastně manažer. Jeho úkolem je motivovat své podřízené a hlavně řídit a kontrolovat

jejich činnost. V neposlední řadě se také spolupodílí na výuce a implementaci nových poznatků do praxe.

Jestliže se tedy o důstojníkovi bavíme jako o manažerovi, musíme si představit manažerské kompetence a posoudit je z vojenského hlediska, zda-li dojdeme k určité shodě. V odborné literatuře zabývající se psychologií práce a managementem se uvádí široký výčet manažerských kompetencí. Například Lojda, (2011) uvádí pět charakteristik vůdce:

- schopnost samostatného a rychlého rozhodování,
- schopnost dotahovat věci do konce – houževnatost, vytrvalost a cílevědomost,
- schopnost reagovat na měnící se podmínky - flexibilita,
- schopnost sebevzdělávání a učení – otevřenost novým poznatkům a jejich využití,
- inovativnost při řešení úkolů - kreativita.

Při výčtu těchto kompetencí zjišťujeme, že jsou to také základní kompetence každého dobrého důstojníka. Při absenci některých z výše uvedených kompetencí, by svou funkci nebyl schopen plnohodnotně zastávat. Pro doplnění můžeme uvést ještě některé následující:

- ochota řešit nepříznivé situace,
- schopnost nést riziko,
- vlastnosti leadershipu (vůdcovství),
- schopnost improvizace atd.

Klíčové kompetence jsou chápány různě. Podle Hroníka (2002) mohou být pojímány univerzálně, tedy jako obecně platné a jindy spíše jako klíčové hodnoty, vztahující se ke konkrétní firmě a jsou brány jako součástí firemní kultury. V tomto případě se netýkají pouze jedné skupiny pracovníků např. manažerů, ale jsou dány jako jakási obecná pravidla chování ve firmě. Z toho nám logicky vyplývá, že shora uvedené kompetence se nebudou vztahovat pouze na velitelský sbor, ale jsou platné pro všechny vojáky.

V Příručce vojáka je zpracován Kodex etiky vojáka z povolání, který obsahuje následující body:

- odpovědnost a smysl pro povinnost,
- obětavost,
- odvaha,
- věrnost,
- čest.

Tedy ne pouze velitelé mají například schopnost reagovat na měnící se podmínky nebo schopnost improvizace, ale díky výcviku a stylu práce v armádě vůbec si tyto schopnosti osvojila valná většina příslušníků armády. Tyto a jiné zásady jsou vojákům vštěpovány od prvního dne, kdy nastoupí do služebního poměru vojáka z povolání a řídí se jimi po celou dobu služby, na jakémkoliv postu. Právě tyto schopnosti by měly být onen nadstandard, který by měli nabídnout bývalí vojáci po odchodu z aktivní služby svému novému zaměstnavateli.

3 PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ZAHRANIČNÍCH OPERACÍ

3.1 Zahraniční operace

Po roce 1989 se nejprve Československo, následně pak Česká republika pravidelně zapojuje do zahraničních mírových operací, ať už pod hlavičkou OSN, NATO a nově také i Evropské unie. Vojáci, kteří se účastnili a účastní těchto misí, stejně jako druhováleční veteráni, nasazovali a nasazují své životy za vlast, nastolení míru, stability a demokracie. Z tohoto důvodu jim zákon přiznává rovněž status válečného veterána. Nově je tento status přiznáván též určitému okruhu civilních osob, které jsou do zahraničních misí již také vysílány.

Československá armáda a následně pak Armáda České republiky se podle statistik Personálního oddělení AČR účastnila 79 zahraničních operací. Celkově se těchto zahraničních misí zúčastnilo 27382 vojáků, přičemž 13384 jich bylo nasazeno v zahraničí více než jednou. K této statistice bohužel patří i číslo 24, což je počet mrtvých vojáků, kteří zahynuli od roku 1990 při plnění úkolů v zahraničních

operacích. (údaje platné k 31. 10. 2014, Agentura personalistiky AČR, viz příloha č. 3)

V některých případech se jednalo o mise, kterých se účastnili jenom jednotlivci. Právě mezi takové patří pozorovatelské mise pod hlavičkou OSN, jako např. v Korei, Angole, Libérii, Sierra Leone, Mosambiku, Gruzii, Etiopii, Sýrii, Kongu a další. Doba pobytu v místě nasazení s ohledem na výjimečnost tohoto druhu mise bývá zpravidla 12 měsíců.

Mezi početně menší a co do délky trvání kratší můžeme zařadit zahraniční operace, které měly za úkol zabezpečovat některé významné světové akce – Olympijské hry v Řecku, nebo Summit NATO v Lotyšsku. Zpravidla šesti a víceměsíční nasazení si vyžadují bojové mise, kterých se účastní jednotka o větším počtu vojáků. Mezi takové zahraniční mise patří nasazení v Bosně a Hercegovině, Makedonii, Kosovu, Iráku, Afghánistánu a Mali.

Čeští vojáci se účastní také zahraničních operací pro nás poněkud nezvyklých a to například mise pod záštitou EU pod názvem Atalanta, jejímž úkolem je monitorovat situaci v Adenském zálivu a podílet se na řízení protipirátských operacích v daném prostoru. Za zmínku určitě stojí nasazení našich pilotů se stroji Jas 39 Gripen na ochranu vzdušného prostoru Litvy a v současné době Islandu. Piloti dopravních letadel CASA C-295M se zase podílejí na monitorování hranice na Sinajském poloostrově mezi Izraelem a Egyptem.

Z velkého počtu zahraničních operací, uvedených mimo jiné na oficiálních internetových stránkách AČR <http://www.mise.army.cz> / 13.3.2015, si představíme aspoň ty co do počtu největší. Záměrně neuvádíme nejdůležitější, nikdo z nás nemůže posuzovat důležitost jednotlivých operací. Každá mise byla v tom či onom důležitá a úsilí, které vynaložili vojáci v rámci svého nasazení by nemělo být degradováno slovy typu nedůležitá, bezvýznamná, méně důležitá apod.

3.1.1 Operace „Pouštní štít a pouštní bouře“

Jedná se o vůbec první nasazení Československé armády po roce 1989. Byla vytvořena speciální protichemická jednotka o síle 169 osob, která byla později

posílena o dalších 37 osob. V prosinci 1990 se jednotka přesunula do Království Saudské Arábie, kde se stala součástí koaličních vojsk a byla připravena plnit úkoly v souladu s rezolucemi Rady bezpečnosti OSN. Hlavním cílem vojenské operace bylo vytlačit irácká vojska z Kuvajtu.

3.1.2 UNPROFOR

Počátkem roku 1992 byl postaven československý prapor o síle 500 osob, aby byl vyslán na území bývalé Jugoslávie. Jednotka zde působila společně s francouzským a keňským praporem mírových sil OSN.

K nejdůležitějším úkolům zde patřilo:

- vybudování a zabezpečení činnosti na kontrolních a propouštěcích stanovištích,
- organizování mobilních pozorovacích týmů včetně pozorovacích míst,
- dohled nad uloženými zbraněmi zneprátelených stran,
- patrolovací a humanitární pomoc.

V průběhu mise Unprofor bylo nasazeno celkově 2250 příslušníků z řad vojáků z povolání a dobrovolníků ze zálohy. Činnost československé a po roce české jednotky byla vždy kladně hodnocena. Za záchranu životů francouzských vojáků byl čtyřem příslušníkům české jednotky předán z rukou francouzského ministra obrany francouzský Válečný kříž.

3.1.3 SFOR

Kontingent Armády České republiky byl začleněn pod britské velení. Společně s britskými bojovými a zabezpečovacími jednotkami, kanadským, nizozemským a malajsijským mechanizovaným praporem plnili čeští vojáci úkoly operace v severozápadní Bosně.

Kontingent AČR v operaci Joint Force tvořily:

- velitelství kontingentu a sekce součinnosti se štáby SFOR v počtu 22 osob,

- 6. mechanizovaný prapor v plánovaném počtu 600 příslušníků,
- vrtulníkový odřad v počtu 22 osob.

Zde bylo nasazeno celkově 6300 příslušníků AČR, přičemž část vojáků byla v misi opakovaně.

3.1.4 KFOR

České jednotky na území Kosova působily v rámci mnohonárodnostního sboru po boku britských, norských, švédských a finských jednotek.

K hlavním úkolům patřilo: nepravidelné prohledávací operace, kontrola propouštěcích míst, doprovod osob a automobilů, boj s organizovaným zločinem, zvládání demonstrací a nenadálých událostí, výcvik a dohled nad kosovským ochranným sborem.

V průběhu let 1999 – 2011 zde bylo nasazeno 8540 vojáků AČR.

3.1.5 Operace Enduring Freedom

Jedná se o operaci 601. skupiny speciálních sil. Úkolem bylo provádět speciální průzkum, úderné akce a další druhy speciálních operací na jihu země s cílem eliminovat aktivity nepřítele (především skupiny Talibanu a Al-Kajdy) a tím přispět k zabezpečení vnitřní bezpečnosti Afghánistánu.

601. skupina speciálních sil působila v sestavě mnohonárodnostního uskupení speciálních sil.

3.1.6 IZ SFOR a MNF-I

Kontingent Vojenské policie, který byl dislokován asi 25 km jihozápadně od města Basry na základně Shaibah v operačním sektoru a podřízenosti mnohonárodní divize Jihovýchod (MND-SE).

Hlavním úkolem vojenských policistů v Iráku bylo dohlížet na činnost místní policie, pomáhat při výcviku jejích příslušníků v Policejní akademii v Az-Zubayru a na policejních stanicích a podílet se na policejním zabezpečení divize.

V letech 2003 – 2006 se ve dvanácti kontingentech vystřídalo 1273 vojenských policistů.

3.1.7 ISAF PRT

Hlavní úkoly českých vojáků v rámci mise PRT v Afghánistánu:

- podpora humanitární a rekonstrukční činnosti v provincii;
- provádění aktivit s cílem vybudovat důvěru u místních autorit;
- zabezpečení dialogu s guvernérem provincie a guvernéry jednotlivých distriktů
- zajištění bezpečnosti českých civilních expertů PRT;
- výcvik příslušníků afghánských bezpečnostních sil;
- zajištění bezpečnosti základny;
- projekty rychlého dopadu, zaměřené zejména na oblast bezpečnosti, vzdělávání a zdravotnictví.

V operaci trvající od roku 2005 do roku 2013 se prostrídalo více než 3500 vojáků, z nichž někteří i více než třikrát.

3.1.8 EUTM – Mali

Úkolem operace je ochrana a ostraha výcvikové mise EU v hlavním městě Mali – Bamako. Mezi další úkoly operace patří provádění doprovodu VIP, vyčleňování sil rychlé reakce a zabezpečení přepravy raněných s pomocí vrtulníku. Vyčlenění instruktoři jsou určeni k zabezpečení výcviku malijské armády.

Tato zahraniční operace probíhá od března 2013 do současnosti.

3.2 Motivace k nasazení v ZO

Už víme, jakých zahraničních operací se naši novodobí váleční veteráni účastnili. Ale podívejme se na tyto lidi z jiného pohledu. Co je vede k tomu, aby

nasazovali svůj život a riskovali zmrzačení a těžké nemoci? Proč nechávají své ženy a děti doma a vydávají se do zemí, které jsou mnohdy kulturně, nábožensky a geograficky naprosto odlišné od České republiky?

V první řadě to jsou vojáci a jako takoví plní rozkazy a nařízení. Nicméně, v naší armádě to nefunguje tak, jako třeba v americké armádě, kdy se kompletně celá jednotka sbalí a nikdo se jednotlivých vojáků neptá, jestli chce, nebo nechce jet do mise. Z důvodu, že naše armáda nasazuje početně menší jednotky do zahraničních operací, může být prováděna selekce osob od jednotlivých útvarů. Takovýto kontingent je potom složen z příslušníků několika útvarů napříč celou armádou. Zájem o nasazení v zahraničních operacích je doposud v řadách vojáků z povolání velký a dá se říci, že poptávka po volných místech na misích převyšuje nabídku.

Spousta mladších vojáků, kteří ještě doposud nebyli v zahraniční misi, vnímají tuto skutečnost jako obrovské dobrodružství, o kterém slyšeli z vyprávění starších kolegů, nebo četli různé knihy a hlavně viděli spoustu filmů. Možnost být nasazen v zahraniční operaci je také chápána jako zúročení vojenského výcviku a tedy vyvrcholení dlouhodobého výcviku. Dalším motivem, i když zřejmě ne ten největší, je určitá dávka patriotismu a pocit sounáležitosti a hrdosti na vlast a příslušnost k AČR. Největším a určitě také nejzajímavějším motivem je finanční ohodnocení vojáka nasazeného v zahraniční operaci. Každý voják, který je nasazen v misi, pobírá svůj měsíční plat, ke kterému mu je ještě vyplácen příplatek za službu v zahraničí v cizí měně.

U služebně starších vojáků, kteří byli v zahraniční operaci nasazeni již vícekrát, můžeme touhu po dobrodružství prakticky vyloučit. Objevuje se zde však jiná záležitost. Většina vojáků, kteří se zúčastnili mise v zahraničí, si „zvykli“ na tamní stereotyp a plně jim vyhovuje. Odpadají běžné starosti typu: musím nakoupit, musím zaplatit složenky, auto do opravy,... Život je tam jednodušší a dá se říci bez starostí. Bez starostí je míněno, bez běžných starostí, které zažívá každý občan doma. Samotný pobyt v misi však samozřejmě bezstarostný není a na vojáka doléhají problémy a starosti poněkud jiného rázu. Ženatí / vdané první dny přemýšlejí, jakým způsobem to bude bez nich doma fungovat a jestli je vůbec možné, aby to fungovalo. Bezpečnostní situace nebývá jednoduchá, zvláště v oblastech se zvýšeným rizikem,

jako je Afghánistán nebo Irák. Raketové útoky na základnu se v podstatě stávají rutinní záležitostí, kterou však není radno podceňovat. Taktéž jednotky vyjíždějící mimo perimetr základny, musí počítat s nepřátelskou aktivitou. Postupem času si však vojáci zvykají na tyto nástrahy a svým jednáním a chováním jsou schopni některá nebezpečí minimalizovat. Všudypřítomné nebezpečí a strach o holý život se stává nedílnou součástí života v misi. Paradoxem je však skutečnost, že po návratu do vlasti, do klidného a mírumilovného prostředí, začnou někteří vojáci pociťovat, že jim pocit nebezpečí a vůbec prostředí, v němž trávili poslední půlrok, chybí.

Podle Dziakové (2009) vojáci nejčastěji uvádějí jako důvod opětovného vyjíždění do zahraničních misí finanční motivaci. Psychologové se však domnívají, že skutečnou motivaci je něco jiného, co skrývají často i sami před sebou. Vojáci utíkají od neřešených osobních, pracovních a rodinných problémů do mise. Je to však velmi krátkozraké řešení. Dotyčný se dostane do začarovaného kruhu, který vyvolává frustraci.

Tato jednostrannost může mít i svoji podobu v pracovním životě v mírových posádkách. Jednostrannost – „potřebná poslušnost“ vyplývá z vojenského života, jeho pravidel a norem a může v budoucnu působit jako překážka při adaptaci na civilní život. Jinými slovy – v armádě má všechno a všichni pevný řád a každý voják ví, co musí udělat, aby neohrozil výsledek jednotky. Civilní život je více o vlastní kompetenci i „svobodě“ ve smyslu „jedeš sám za sebe“ a na to nejsou vojáci příliš zvyklí, jsou zformovaní určitým řádem, potřebami vojenského života, který může negativně ovlivnit jejich tvořivost a samostatnost potřebnou pro zařazení do civilního života především na trhu práce.

Péče o válečné veterány je stále hlavní prioritou, kterou zmiňuje i Bílá kniha o obraně, určující směřování armády v příštích letech. Novodobí váleční veteráni nejsou jenom vysloužilci, kteří odešli ze služebního poměru. V současné době, kdy AČR neustále vysílá své vojáky do zahraničních operací, je počet sloužících novodobých válečných veteránů je vyšší, než počet veteránů v záloze. Budeme-li konkrétní, dostaneme se k počtu 8514 veteránů v aktivní službě a 4146 veteránů v záloze. (údaje platné k 28.2.2015, Agentura personalistiky AČR, viz příloha č. 4)

4 VETERÁNI

Bývalí vojáci z povolání, tedy vojenští veteráni jsou členěni do několika kategorií.

4.1 Vojenští důchodci

Ve smyslu RMO č. 60/2010 Věstníku, Péče o důchodce v působnosti MO, se tyto osoby dělí do následujících skupin:

- a) Důchodci - bývalí vojáci, kteří jsou poživateli dávek důchodového pojištění vypláceného Vojenským úřadem sociálního zabezpečení;
- b) Důchodci rezortu obrany - důchodci, kteří odešli do starobního či plného invalidního důchodu z Ministerstva obrany jako vojáci nebo občanští zaměstnanci;
- c) Rehabilitovaní důchodci rezortu obrany - osoby, které byly z politických důvodů propuštěny z armády nebo Ministerstva národní obrany a po roce 1989 byly mimosoudně rehabilitovány.

4.2 Váleční veteráni

Válečným veteránem je podle Zák.170/2002 Sb., §3, odst.1, státní občan České republiky, který po 8. květnu 1945 jako voják v činné službě, příslušník armády, která v rozhodné době byl považována za armádu spojeneckou, nebo příslušník armády státu, jehož je Česká republika právním nástupcem (dále jen „voják“) anebo jako příslušník bezpečnostního sboru konal službu

- a) nepřetržitě alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v zahraniční misi v místě ozbrojeného konfliktu nebo v místě s výrazně zhoršenou bezpečnostní situací,
- b) v souhrnu nejméně po dobu 360 kalendářních dnů v jiných zahraničních misích, než je uvedeno pod písmenem a), které se uskutečnily na základě rozhodnutí mezinárodní organizace, jíž je Česká republika členem; nejkratší započitatelná doba podle tohoto ustanovení však činí nejméně 90 dnů nepřetržitého výkonu služby, nebo
- c) jednotlivě v zahraničních misích po dobu kratší než dobu podle písmene a) nebo b), kdy však celková doba služby po vzájemném sečtení činí alespoň 360

kalendářních dnů; doba výkonu služby v místě ozbrojeného konfliktu nebo v místě s výrazně zhoršenou bezpečnostní situací kratší než doba uvedená pod písmenem a) se v tomto případě do celkové doby služby započítává čtyřnásobně, pokud po tomto přepočtu dosáhne nejméně 90 dnů.

Válečným veteránem je rovněž státní občan České republiky, který jako zaměstnanec ústředního orgánu státní správy, bezpečnostního sboru nebo ozbrojených sil (dále jen „zaměstnanec“) plnil úkoly v místě ozbrojeného konfliktu anebo v místě s výrazně zhoršenou bezpečnostní situací anebo v jiné zahraniční misi, a to po dobu stanovenou v odstavci 1 písm. a), b) nebo c). (Zák.170/2002 Sb., §3, odst. 2)

Válečným veteránem je také občan České republiky, který byl účastníkem národního boje za osvobození v letech 1939 až 1945 a je nositelem osvědčení podle § 1 odst. 1 písm. a) až f) zákona č. 255/1946 Sb., o příslušnících československé armády v zahraničí a o některých jiných účastnících národního boje za osvobození, ve znění pozdějších předpisů (Zák.170/2002 Sb., §3, odst. 5)

Do této kategorie vojenských veteránů spadají dvě skupiny.

4.2.1 Váleční veteráni II. světové války

Druhoválečným veteránem je občan České republiky, který byl účastníkem národního boje za osvobození v letech 1939 až 1945 a je nositelem osvědčení podle ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až f) zák. č. 255/1946 Sb. Jedná se tedy o velice širokou, ale přitom specifickou kategorii seniorů, která zahrnuje vojáky, kteří bojovali na východní či západní frontě, československé partyzány, účastníky domácího či zahraničního hnutí.

Tito váleční veteráni jsou organizováni ve spolcích:

- Československá obec legionářská
- Český svaz bojovníků za svobodu
- Sdružení zahraničních letců 1939 – 1945 RAF

- Sdružení zahraničních letců – východ
- Zpravodajská brigáda

Jedná se o osoby, jejichž morální kredit ve společnosti je na velmi vysoké úrovni a je nezpochybnitelný. Řada druhoválečných veteránů, včetně veteránů z východní fronty, byla v období let 1948-1989 nesmyslně perzekuována.

4.2.2 Novodobí váleční veteráni

Za novodobé válečné veterány označujeme účastníky zahraničních misí, kterých se Česká republika, resp. tehdejší Československo, začala účastnit po roce 1989. První takovou misí bylo vyslání československé protichemické jednotky do Perského zálivu v roce 1990 pod hlavičkou OSN. Poté následovaly mise v zemích bývalé Jugoslávie, v Iráku, Kosovu, Afghánistánu, Somálsku, Mali,...

Spolky sdružující novodobé válečné veterány:

Sdružení válečných veteránů ČR – Ve stanovách SVVČR je uvedeno, že jde o občanské sdružení, jejímž členem může být fyzická osoba starší osmnáct let, která se ztotožňuje s těmito stanovami a je válečným veteránem, který byl vyslán Armádou České republiky a nepřetržitě alespoň po dobu 30 kalendářních dnů konal službu v místě ozbrojeného konfliktu nebo službu v mírových operacích v rámci jednotek mezinárodní organizace, jíž je Česká republika členem, jako např. OSN, OBSE a NATO.

Tento spolek vznikl v roce 1992 a sdružuje vojáky z povolání v činné službě i v záloze. Mimo jiné je nápomocen při řešení problémů sociálních, zdravotních a pracovně právních

5 POMOC VETERÁNŮM

Po ukončení aktivní služby, je voják propuštěn do zálohy. Najednou je vsazen do života, pro něho naprosto neznámého. Mění se mu denní řád, pracovní návyky,

okruh blízkých a mnohdy i životní standard. Z člověka s určitým společenským postavením se rázem stává nezaměstnaný.

Skutečnost, že ztráta zaměstnání představuje pro člověka velký stres, dokládá i Škála životních změn, kterou vyvinuli Holmes a Rahe (1967). Zde si uvedeme pouze některé stresory, se kterými se může jedinec, který ztratí zaměstnání potýkat.

Životní událost	Hodnota
Rozvod	73
Výpověď z práce	47
Závažné změny ve finanční situaci	38
Přechod na jiný druh práce	37
Změna počtu hádek s manželským partnerem	35
Změny v osobních zvyklostech (oblékání, chování)	24
Zásadní změny pracovní doby nebo pracovních podmínek	20

„Výsledkem je součet hodnot všech aktuálně prožívaných životních událostí. V případě, že se některá situace v průběhu posledních dvou let opakuje, vynásobí se bodová hodnota situace počtem opakování. Výsledek odolnosti vůči stresu uvádí následující tabulka.“ (Slavík a kol. 2012, s. 58)

Celková hodnota skóre	Pravděpodobnost onemocnění	Síla odolnosti proti stresu
150 -199	nízká, 9 – 33%	vysoká odolnost
200 – 299	průměrná, 0 – 52%	hraniční odolnost
300 a více	vysoká, 50 – 86%	nízká odolnost

V následující části se seznámíme se třemi projekty, které mají za úkol pomoci novodobým válečným veteránům se začleněním se do civilního sektoru poté, co ukončí služební poměr vojáka z povolání.

Prvním představeným projektem je projekt Ministerstva obrany ČR.

5.1 „Začleňování válečných veteránů do civilního života“

Projekt Ministerstva obrany je financován z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a státního rozpočtu ČR. Řídícím orgánem programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které odpovídá za řízení a provádění operačního programu v souladu se zásadou řádného finančního řízení. ESF je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním úkolem ESF je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Hlavním cílem projektu Začleňování válečných veteránů do civilního života je odstranění překážek, které válečným veteránům ztěžují zapojení do života civilní společnosti, zejména v pracovním uplatnění.

Projekt je především určen pro:

- válečné veterány připravující se na odchod ze služebního poměru,
- válečné veterány propuštěné ze služebního poměru,
- příslušníky jiných ozbrojených sil nasazených do misí mimo služební poměr.

Z programu jsou vyloučeni vojáci, kterým byl stanoven invalidní důchod a vojáci s trvalým pobytem na území hlavního města Prahy, protože OP LZZ podporuje celou republiku vyjma hlavního města.

Projekt byl zahájen 1. února 2002 a jeho doba realizace byla určena na tři roky (do 31. srpna 2015). Finanční podpora byla pro tuto akci vyčleněna v celkové výši 30 mil. Kč, přičemž z ESF bude čerpáno 85%, tj. 25,5 mil. Kč a zbylých 15%, tzn. 4,5 mil. Kč bude hrazeno z rozpočtu Ministerstva obrany.

Formy pomoci

A) Psychologická poradna pro válečné veterány

Poskytování psychologického a psychosociálního poradenství je realizováno psychology z civilního sektoru v součinnosti s vojenskými psychology resortu MO. Spektrum nabízených služeb:

- oblast profesního poradenství.
- oblast rodinného a partnerského poradenství.
- oblast poradenství osobního života.

B) Pomoc s hledáním zaměstnání

Velmi často se stává, že bývalý voják, který sloužil v armádě pět, deset, ale i více let, po ukončení svého služebního poměru neví, co bude dělat dál. Jsou samozřejmě i tací, kteří se na odchod z armády důkladně připravují a mají již předem zajištěné pracovní pozice v civilní sféře. Nejhuře jsou na tom ti, kteří předpokládali, že budou pokračovat ve službě i nadále a jejich závazek jim nebyl prodloužen. Právě těmto je určena tato pomoc. Je proveden rozbor konkrétních možností uplatnění účastníka projektu na trhu práce v daném regionu, případně v rámci celé České republiky. Účelem této aktivity je analyzovat profesní potenciál konkrétního účastníka a identifikovat jeho možnosti profesního uplatnění se na trhu práce vzhledem k získaným znalostem a zkušenostem z vojenské služby. Po letech strávených v armádě mají veteráni zkreslené představy o práci v civilním sektoru. Někteří mají přehnané požadavky a je třeba je dostat zpět do reality. Jsou ovšem i jedinci, kteří mají velké zkušenosti a jsou odborníky v určité profesi a zaměstnavatelé je rádi přijmou do svých firem.

C) Příprava na přijímací pohovory

Tato aktivita by měla naučit uchazeče o zaměstnání, jakým způsobem správně sestavit strukturovaný životopis nebo motivační dopis. Lektori vysvětlí, jakým způsobem probíhá přijímací pohovor, na co se většinou zaměstnavatel dotazuje, na co je vhodné ptát se potenciálního zaměstnavatele a naopak jakých otázek se vyvarovat. Nedílnou součástí je instruktáž k chování a správnému výběru oblečení na personální pohovor.

D) Rekvalifikační kurzy

Veterán, který se přihlásí do projektu Začleňování válečných veteránů do civilního života a splňuje výše uvedené podmínky, má možnost účastnit se rekvalifikačního kurzu, který mu bude uhrazen z prostředků projektu. Každý veterán má možnost zúčastnit se dvou akreditovaných rekvalifikačních kurzů, přičemž zaměření a samotný výběr kurzu je ponechán na něm. Jediným omezením je cena 14 000,- Kč bez DPH za jeden kurz.

E) Spolupráce s konkrétními zaměstnavateli

Zaměstnavateli, který se přihlásí do projektu a splní požadovaná kritéria pro zaměstnávání veteránů, může být přiznán příspěvek na mzdu pracovníka. Výše dotace mzdového příspěvku na jednoho pracovníka může činit až 25 500,- Kč měsíčně superhrubé mzdy při plném úvazku na dobu 6 měsíců. Celková výše příspěvku na mzdu může tedy činit až 153 000,- Kč.

Na základě výběrového řízení vypsáno Ministerstvem obrany, byla realizací projektu pověřena společnost Cepac. Jednotlivé aktivity projektu jsou realizovány v sedmi oblastech, které spadají do působnosti poradenských center v Praze, Brně, Olomouci, Ostravě, Českých Budějovicích, Plzni a Pardubicích.

Ke konci roku 2014 bylo z Evropského sociálního fondu zatím vyčerpáno 13,2 mil. Kč, což je necelá polovina z vyčleněných 30 milionů korun. Původní záměr projektu počítal až s 1500 novodobých válečných veteránů, nicméně se do něj zapojilo pouze 244 osob.

O projektu „Začleňování válečných veteránů do civilního života“, jsem se dověděl z armádního periodika A report. Telefonicky jsem si domluvil osobní setkání s pracovnící společnosti Cepac v Olomouci, kde mně byly poskytnuty veškeré informace týkající se již zmíněného projektu.

5.2 „Z války/armády do civilního zaměstnání“

Projekt Sdružení válečných veteránů ČR je plně financován z prostředků Operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ ESF a vznikl díky pochopení a aktivnímu přístupu odborníků Ministerstva práce a sociálních věcí. Na tento projekt byla vyčleněna celková částka 5,5 mil. Kč. Byla to jedna z prvních aktivit vůbec, která se zaměřila na znevýhodněnou skupinu válečných veteránů, která se po odchodu do civilu hůře začleňuje do běžného života.

Projekt probíhal od února 2011 do září 2013 a byl určen pro válečné veterány, kteří jsou držiteli Osvědčení válečného veterána a byli propuštěni z řad armády, nebo se na propuštění již připravují. Rovněž tento projekt nebyl určen pro osoby s trvalým pobytem na území hlavního města Prahy.

Cílem projektu „Z války/armády do civilního zaměstnání“ bylo nalézt odpovídající civilní zaměstnání bývalým vojákům – válečným veteránům v době jejich odchodu do civilního života.

Forma pomoci:

- poradenská činnost,
- vyhledání vhodného zaměstnavatele,
- rekvalifikační kurzy,
- možnost poskytnutí dotace mzdy novému zaměstnavateli ve výši 4000,- Kč měsíčně po dobu jednoho roku.

Zmiňovaný projekt je již ukončen a podle doložených statistik byl hodnocen jako velmi úspěšný. Účastnilo se ho 178 veteránů, z nichž 100 prošlo rekvalifikačními kurzy a pro 51 uchazečů bylo nalezeno dotované pracovní místo.

V současnosti Sdružení válečných veteránů ČR zpracovává další projekt věnovaný válečným veteránům, který se bude rovněž věnovat problematice nalezení vhodného zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Prozatím nese pracovní název: „Boj válečných veteránů o důstojnost a zaměstnání po návratu do vlasti“.

O projektu „Z války/armády do civilního zaměstnání“ jsem se dověděl od kolegy, který opustil řady armády a prostřednictvím tohoto projektu, získal rekvalifikační kurz. Místopředseda Sdružení válečných veteránů ČR mně poskytl při osobní návštěvě cenné informace a osvětlil činnost sdružení v letech minulých a seznámil mě s cíli, kterých by chtěli dosáhnout v následujícím období.

5.3 „Projekt zdravotní péče o válečné veterány“

Na základě vzájemné dohody mezi Nemocnicí Rudolfa a Stefanie Benešov a.s. na straně jedné a Sdružením válečných veteránů ČR, Československou obcí legionářskou a Českým svazem bojovníků za svobodu na straně druhé, vznikl Projekt zdravotní péče o válečné veterány. Tento projekt vznikl na základě poptávky již zmíněných občanských sdružení z důvodu neexistence žádné garantované zdravotní péče, než pro jakéhokoliv jiného občana. Cílem projektu je poskytování komplexní zdravotní péče pro osoby, jež jsou držiteli Osvědčení válečného veterána.

Pro účely tohoto programu byly vytvořeny tři balíčky zdravotnických služeb – základní, speciální a doplňkový.

Základní balíček zahrnuje zdravotnickou péči z oblasti vnitřního lékařství, neurologie, otorinolaryngologie, oční, rehabilitační a fyzikální.

Speciální balíček zahrnuje ortopedii, chirurgii a vnitřní lékařství.

Doplňkový balíček nabízí nutriční a sociální poradenství.

Všechna vyšetření probíhají ambulantní formou, v případě nutnosti je možno využít hospitalizace. Veškerá zdravotní péče je veteránům hrazena cestou zdravotní pojišťovny. Zájemce si sjedná na recepci konkrétní datum návštěvy. Svou příslušnost k válečným veteránům a tudíž nárok na bezplatné vyšetření, prokáže průkazem válečného veterána.

O existenci projektu „Projekt zdravotní péče o válečné veterány“, jsem se dověděl při návštěvě Sdružení válečných veteránů ČR. Sdružení spolupracuje s Nemocnicí Rudolfa a Stefanie Benešov a.s., která je tvůrcem projektu. V rámci telefonického rozhovoru s manažerkou nemocnice, jsem ji požádal o písemné materiály k zmíněnému projektu.

5.4 Rekvalifikace

V podmínkách České republiky jsou pro zaměstnanost občanů vytvořeny právní předpoklady především zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a vyhláškou MPSV ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Současně je rekvalifikace poskytována v souladu s vyhláškou MPSV ČR č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Z jejich ustanovení vyplývá i možnost rekvalifikace zájemců o zaměstnání zabezpečované buď zaměstnavatelem, nebo péčí příslušných územních úřadů práce.

V podmínkách resortu Ministerstva obrany řeší otázky rekvalifikace zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání. Ten vymezuje rekvalifikaci v § 64: „Před zánikem služebního poměru lze umožnit vojákovvi na žádost rekvalifikaci na náklady státu, trval-li služební poměr nejméně 5 let, a to s přihlédnutím k získané kvalifikaci.“

Realizace ustanovení § 64 zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání, je dále rozpracována v RMO č. 9/2008 – zvláštnosti průběhu služby vojáků z povolání při jejich přípravě pro výkon služby a rekvalifikaci, v pozdějším znění.

Nyní si uvedeme nejdůležitější body:

- Poskytovaná rekvalifikace není obligatorním plněním a je umožňována výhradně na žádost vojáka z povolání se stanoviskem velitele útvaru (součásti).
- Rekvalifikační kurz se zpravidla umožňuje v posledních třech měsících služby vojáka, celková doba jeho trvání nesmí přesáhnout dobu tří měsíců a musí skončit nejpozději posledním dnem výkonu služby.

- Kladně posouzenou žádost o rekvalifikaci postoupí služební orgán útvaru přímo k řešení Agentuře personalistiky AČR.
- Agentura personalistiky AČR je oprávněna sjednávat kurzy pouze v akreditovaných vzdělávacích zařízeních AČR, nebo mimo AČR, kterým bylo MŠMT ČR vydáno „Rozhodnutí o akreditaci“
- Jedná-li se o rekvalifikaci, která není uvedena v Nabídce rekvalifikačních aktivit Agentury personalistiky AČR přiloží žadatel formou přílohy „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“ na tento kurz.
- Rekvalifikace vojáků se koná v pracovní době, zpravidla v prezenční formě. Mimo pracovní dobu se uskutečňuje pouze tehdy, pokud je to nezbytně nutné.

Rekvalifikace je realizována:

Rezortními vzdělávacími institucemi:

- Univerzita obrany v Brně.
- Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové.

Rezortními výcvikovými a školícími zařízeními:

- Velitelství výcviku – Vojenská akademie ve Vyškově.

Mimorezortními rekvalifikačními zařízeními:

- Rekvalifikační zařízení s akreditací MŠMT.
- Veřejné a soukromé střední školy podle akreditace učebního a studijního oboru.
- Veřejné a soukromé vysoké školy podle akreditace studijního programu.

Rekvalifikační kurzy jsou zajištěny v následujících oborech

- manažerské kurzy v oblasti řízení malého podniku, logistiky, bezpečnostních služeb, marketingu malého podniku, vzdělávání a personální práce;
- ekonomické kurzy a příprava na samostatné podnikání, příprava projektů, prodejních a obchodních dovedností, profesní kvalifikace v technicko-hospodářské oblasti;

- kurzy k získání znalostí a dovedností, rozšíření kvalifikace v ovládání IT technologií, zvládnutí osobního počítače, technickými programy a správy počítačových sítí.;
- kurzy v oblasti sociálních služeb, regeneračních služeb, řemeslných oborů a rozšíření řidičského oprávnění.

Dle materiálů poskytnutých Agenturou personalistiky AČR, můžeme provést porovnání rekvalifikačních kurzů probíhajících v letech 2013, 2014 a 2015. V roce 2013 bylo v nabídce rekvalifikací celkem 67 oborů rekvalifikace ve 134 kurzech, jejichž kapacita byla 804 míst. Do kurzu bylo předloženo 501 žádostí, ze kterých bylo cca 10 % vráceno služebním orgánům útvarů k dořešení. V roce 2014 nabídl rezortní rekvalifikační program celkem 46 oborů v 92 kurzech, s kapacitou 552 míst. V tomto roce bylo předloženo 302 žádostí, z čehož 8 % bylo vráceno k dořešení. V roce 2015 je v nabídce celkem 30 oborů v celkově 62 kurzech, přičemž kapacita kurzů je 372 míst.

Počet nabízených oborů a kapacita kurzů je závislá na rozpočtových možnostech Ministerstva obrany.

5.5 Resocializace

Pojem resocializace má několik výkladů. Jedna z možných definic zní: „Opětovné zapojení člověka propuštěného z dlouhodobé ústavní, vězeňské, nemocniční a jiné péče do společnosti.“ (Hartl 2010, s. 499) Tento výklad je jasný a přesný, ale pojďme trochu dále a podívejme se na problematiku trochu více detailněji.

Veteráni nejsou propouštěni z žádné nemocniční, ústavní a už vůbec ne vězeňské péče a přesto u nich při odchodu do zálohy mluvíme o procesu resocializace. Voják, který sloužil deset, patnáct, ale i více let v armádě, tedy v určité specifické sociální skupině, i když měl možnost styku s civilním prostředím, je armádou poznamenán. Toto ovlivnění se může projevovat různými způsoby a ne vždy jsou to jenom pozitivní vlastnosti. „Resocializace v širším smyslu představuje proces, v průběhu kterého dochází u člověka k sociálním změnám s cílem

přizpůsobit se životu ve společnosti či v komunitě. V užším smyslu jde o proces transformace identity, v němž se lidé učí nové role, zatímco se odučují některé stránky těch starých.“ (Průcha, Veteška 2012, s. 217) Zvláště po návratu ze zahraniční operace jsou tyto odchylky od „normálního“ chování jasně poznat. I z maličkostí jinak lehce přehlédnutelných se vlivem vypjatých situací v místě nasazení stávají věci zásadní. Zde však musíme brát v potaz okolnosti, se kterými se jedinec během svého působení v zahraniční operaci potýkal:

- odloučení od rodiny
- nepříznivé klimatické podmínky
- multikulturní prostředí
- strach ze smrti či zranění
- narušení mezilidských vztahů a další.

Po návratu ze zahraniční operace probíhá u každého vojáka určitý krátkodobý proces resocializace. Podle Matouška (2008) se tento proces neobejde bez změn postojů a hodnotové orientace. Je zapotřebí určitá doba a hlavně pochopení ze strany rodiny a přátel, aby se voják dostal zpět do stavu před výjezdem. Tato doba přechodu závisí na několika faktorech. Jsou to především zážitky z místa nasazení, doba strávená v misi, rodinné zázemí, ale také intelekt dané osoby a hlavně motivace pro změnu.

5.6 Zkušenosti ze zahraničí

Podle Amy Iverson a kol. (<http://eurpub.oxfordjournals.org/> / 28.12.2014) se v USA veteráni z druhé světové války etablovali do společnosti bez větších problémů. Tito jedinci se statusem válečného veterána dostávali lepší vzdělávací příležitosti, lepší kvalifikaci, byla u nich zaznamenána vyšší míra zaměstnanosti a vyšší mzda. Také jejich společenský status byl vyšší v porovnání s ostatními, kteří se bojů druhé světové války neúčastnili. Ve své studii dále uvádí problémy, se kterými se potýkali američtí veteráni z války ve Vietnamu. Tito naopak jen těžce hledali uplatnění v civilní sféře, často trpěli duševními poruchami, měli sklon k nadměrnému požívání alkoholu či drog. Taktéž velmi často končili v nápravných zařízeních, nebo jako bezdomovci. To se dá přisoudit skutečnosti, že zatímco druhováleční veteráni byli společností po návratu vítáni jako hrdinové, veteráni z vietnamského konfliktu a

vůbec celá vietnamská anabáze byla širokou veřejností odsuzována a podle toho se také společnost chovala k jejím účastníkům.

Podle zprávy pro Kongres, (<http://www.theguardian.com/world/2013/mar/26/us-veterans-inadequate-care-war/> 28.12.2014) téměř polovina (44%) ze 2,2 milionů nasazených vojáků v Iráku a Afghánistánu pociťuje po návratu domů těžkosti a nedostává se jim dostatečné péče ze strany amerického ministerstva obrany. Existuje více zdrojů o počtu nasazených, zraněných a zabitých vojáků v zahraničí. Podle článku uveřejněného v http://www.huffingtonpost.com/2013/03/19/iraq-war-mental-health_n_2908903.html / 28.9.2014 se celkem 32 221 amerických vojáků vrátilo z nasazení v Iráku s bojovým zraněním. Tito váleční veteráni trpí především posttraumatickou stresovou poruchou. Množství těchto postižených podle průzkumu bylo stanoveno na 20 % a u některých se objevila komplikace v kombinaci s užíváním návykových látek, nebo deprese. S tímto faktem souvisí znepokojující údaj o sebevraždách. V roce 2010 až 22 bývalých vojáků sloužících v Iráku nebo Afghánistánu spáchalo denně sebevraždu. V roce 2013 odstartoval v USA projekt „Zraněný bojovník“ (The Wounded Warrior Project), který má za úkol pomáhat jak fyzicky, tak psychicky zraněným vojákům při adaptaci na civilní život. Součástí projektu je rovněž výstavba speciálně upravených domovů pro těžce raněné veterány. V roce 2013 se podařilo snížit počet bezdomovců - veteránů o 7 % . Do konce roku 2015 plánuje Bílý dům tento problém eliminovat úplně. V posledních pěti letech rovněž roste míra nezaměstnanosti veteránů, a to ze 7,6 % na 9,4 %. Daleko větší je však nezaměstnanost mezi mladými veterány ve věku 18 -24 let. Ta se pohybuje na úrovni 30 % , ve srovnání s 16 % u civilistů ve stejné věkové kategorii. V souvislosti s tímto problémem bylo vytvořeno několik programů na podporu zaměstnanosti veteránů. Například program Wall Street Warfighters je šestiměsíční školicí kurz zaměřující se na přípravu veteránů ve finančním sektoru.

O skutečnosti, že problémy stejného rázu mají rovněž britští veteráni svědčí článek uveřejněný v <http://www.mentalhealth.org.uk/help-information/mental-health-a-z/a/armed-forces/> / 29.8.2014. U mladších veteránů je větší riziko spáchání sebevraždy v prvních dvou letech po odchodu z aktivní služby. Taktéž jsou britští veteráni náchylnější k bezdomovectví, alkoholismu a sociálnímu vyloučení, což jsou rizikové faktory způsobující duševní nemoci.

V naší společnosti se problémy tohoto rázu nevyskytují. Tedy zatím nevyskytují!. Proč zatím? Musíme si uvědomit, že AČR vysílá do zahraničních operací své vojáky teprve od roku 1990. Většina novodobých válečných veteránů je stále ještě v činné službě. V průběhu pěti až deseti let však začnou odcházet ve větší míře ze služebního poměru vojáci, kteří se účastnili několika zahraničních operací. Nejsou výjimkami veteráni, kteří mají sedm i více nasazení v zahraničních operacích. Změna prostředí, odloučení od rodiny nebo bezpečnostní riziko, to jsou faktory, které zanechávají v psychice člověka trvalou stopu. Pryč jsou ty doby, kdy čeští vojáci působili v oblasti nasazení jako bezpečnostní síly OSN. Dnes se plnohodnotně účastní bojových operací po boku spojenců. V posledních letech se také čím dál tím víc zhoršuje bezpečnostní situace v místech nasazení, kde není nouze o přímý kontakt s nepřítelem. Samozřejmostí se bohužel stávají zranění, zmrzačení, nebo dokonce i smrt. Některý jedinec se vyrovná s takovou situací lépe, jiný hůře. Jestliže se pak přidá k této situaci další stresový faktor, jako je ztráta zaměstnání, výsledkem může být útěk k alkoholu, nebo sebevražda.

6 PŘEHLED DOSAVADNÍCH POZNATKŮ

V první kapitole nazvané Pracovní prostředí jsme se věnovali obecně problematice práce a její důležitosti pro člověka. Objasnili jsme si motivy pro práci, ale také jsme se soustředili na potíže, které s sebou nese ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost.

V následujících kapitolách jsme se seznámili s požadovanými standardy na osobnost a kompetence vojáka. Ukázali jsme si mimo jiné, co musí člověk splňovat, aby se stal vojákem a pokusili jsme se identifikovat motivy, které táhnou lidi do služebního poměru vojáka z povolání. Osobnost vojáka po skončení služebního poměru, vlastnosti velitele a kompetence, i tím jsme se zabývali v této kapitole. V krátkosti jsme se podívali na statistiku zahraničních operací, tak jak byla poskytnuta Agenturou personalistiky AČR a představili jsme si některé zahraniční operace, kterých se účastnili, nebo ještě účastní naši vojáci.

Další kapitola s názvem Veteráni nám ukázala do jakých kategorií dělíme vojenské veterány a jaké právní normy se k tomuto dělení vztahují. Na tuto kapitolu

plynule navázala další kapitola, která vykreslila tři projekty, které se zabývají pomocí novodobým válečným veteránům. Prvním projektem je projekt Ministerstva obrany ČR, další je projekt založený Sdružením válečných veteránů ČR (SVV ČR) a třetí byl vytvořen ve spolupráci SVV ČR, Československé obce legionářské, Českým svazem bojovníků za svobodu a Nemocnicí Rudolfa a Stefanie Benešov a.s.. V této části práce jsme se také seznámili s možnostmi rekvalifikace, poskytovaných ze strany armády a rovněž jsme se podívali na některé zkušenosti se začleňováním válečných veteránů v zahraničí.

V další kapitole si představíme cíl výzkumu, zkoumaný soubor, aplikované metody výzkumu a výsledky práce, které nám poskytnou analýzu výzkumných otázek a samozřejmě i úroveň naplnění cíle této práce.. V závěru této části se budeme věnovat i otázkám etického rámce, jehož úkolem je chránit respondenty před případným negativním dopadem z důvodu účasti na výzkumu.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

Cíl výzkumu

Cílem práce je „**Identifikace potřeb válečných veteránů v rámci integrace do civilního života.**“ Nebudeme se tedy věnovat potvrzování, či vyvracení hypotéz, čímž se zabývá kvantitativní výzkum, ale budeme se snažit osvětlit problémy, se kterými se potýkají novodobí váleční veteráni po odchodu z aktivní služby v armádě.

Je současná pomoc ze strany armády dostatečná? Neměl by i stát podat válečným veteránům pomocnou ruku a pomoci jim s nastartováním nového života? Na tyto a jiné otázky se budeme ptát bývalých vojáků – novodobých válečných veteránů a na základě jejich výpovědí se pokusíme identifikovat skutečné potřeby a problémy, se kterými se potýkají novodobí váleční veteráni po odchodu ze služebního poměru.

7 APLIKOVANÉ METODY

7.1 Metoda výzkumu

Pro tuto práci jsem si vybral strategii kvalitativního výzkumu. Nebudu zde provádět komparaci kvalitativního a kvantitativního výzkumu a rozebírat jejich jednotlivé výhody a nevýhody pro určitý typ výzkumu. S kvalitativním výzkumem je spojeno několik přístupů, které se v této oblasti považují za základní. Jedním z těchto přístupů je fenomenologický výzkum. „Hlavním cílem fenomenologického zkoumání je popsat a analyzovat prožitou zkušenost se specifickým fenoménem, kterou má určitý jedinec nebo skupina jedinců.“ (Hendl 2008, s. 126) Výsledkem tohoto zkoumání je text, který zní pravdivě pro toho, kdo již měl zkušenost s daným fenoménem, a poskytuje náhled na situaci pro toho, kdo se s ní doposud ještě nikdy nesešel.

7.2 Technika sběru dat

Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) je v kvalitativním výzkumu nejpoužívanější metodou sběru dat hloubkový rozhovor, což je nestandardizované dotazování respondenta badatelem za pomoci několika otevřených otázek.

Jako typ rozhovoru jsem se rozhodl použít polostrukturované rozhovory, protože jak uvádí Gavora, (2001) polostrukturovaný rozhovor je snadnější než nestrukturovaný rozhovor, protože výzkumník má k dispozici rámcové otázky, kterých se však pevně nedrží a přizpůsobuje je podle vyvíjejícího se obsahu rozhovoru. Tazatel by měl mít, jak již bylo zmíněno připraveny alespoň rámcové otázky. Příprava rozhovoru se samozřejmě neobejde bez teoretické znalosti prostředí. V tomto ohledu jsem měl jakožto voják v činné službě s několikaletou praxí, velkou výhodu. Vojenské prostředí mně tedy není neznámé a rovněž s prostředím zahraničních operací mám své zkušenosti.

Švaříček a Šed'ová (2007) uvádí, že rozhovor můžeme použít, jak v kvantitativním, tak i kvalitativním výzkumu, záleží však na jeho účelu a podobě. U kvalitativního přístupu je cílem hloubkového a polostrukturovaného rozhovoru získat pokud možno co nejvíce detailních informací, které komplexně vypovídají o studovaném jevu. Podle Dismana (2006) v kvalitativním výzkumu platí, že vzorek je nasycen, jestliže už nepřináší nic nového.

Jak je známo, validita, neboli odpovědi na danou otázku, je nejdůležitější vlastností výzkumného nástroje. Podle Gavory (2001) je validita v kvalitativním výzkumu zabezpečena dlouhodobostí výzkumu, přímým kontaktem s realitou a rozsáhlým a velmi konkrétním, výstižným a přesným popisem, často s použitím autentických citátů a výroků zkoumaných osob.

7.3 Etika výzkumných otázek

Před započítím samotného interview jsem vždy respondenta informoval o skutečnosti, že jeho účast na rozhovoru je dobrovolná a může kdykoliv skončit. Rovněž byli respondenti poučeni, že v případě, kdy se nebudou chtít vyjadřovat k jakékoliv otázce, mají právo odmítnout odpovědět na tuto otázku. Další skutečnost,

na kterou byli dotazováni upozorněni, byla ta, že interview bude zcela anonymní a bude nahráváno na záznamové zařízení a poté zpracováno a přepsáno do diplomové práce.

Zvuková nahrávka byla pořizována pouze z důvodu snazšího přepisu a poté byla smazána.

Před zahájením rozhovoru jsem obdržel od respondentů informovaný souhlas, protože jak uvádí Miovský (2006), výzkum smí být proveden pouze s osobami, které k němu udělily tzv. informovaný souhlas a toto nesmí být jakkoli obcházeno. Tento souhlas měl formu ústního prohlášení a tedy nebylo zapotřebí písemného stvrzení.

Rovněž bylo přislíbeno zachování anonymity. Jednotliví respondenti vystupují v záznamech pod smyšlenými jmény: Adam, Bedřich, Ctirad, David, Emil, František, Gustav a Hynek.

8 ZKOUMANÝ SOUBOR

8.1 Objekt výzkumu

Při objasňování stanoveného cíle se zkoumaným objektem stali bývalí vojáci z povolání, kteří ukončili služební poměr v Armádě České republiky, a tedy mají již svou zkušenost se začleňováním se do civilní společnosti.

Voják, který slouží několik let v armádě, si vytvoří svůj vlastní svět a po ukončení aktivní služby může mít velké problémy při začlenění se do civilního života. Takový člověk je svým způsobem poznamenaný a je nutno mu podat pomocnou ruku. Někteří vojáci se na sklonku své vojenské kariéry cíleně připravují na odchod z armády, ale jsou i tací, kteří spoléhají na to, že nějakou práci určitě najdou později a možné problémy s přechodem do civilního života si vůbec nepřipouštějí. Jsou však ale i případy, kdy je voják nucen odejít ze služebního poměru, aniž by chtěl, nebo měl možnost se na odchod připravit. Pomineme-li případy, kdy je voják trestně stíhán, zůstane nám skupina vojáků, kteří měli úraz, nebo se jejich zdravotní stav tak zhoršil, že jim byla změněna jejich zdravotní klasifikace a jejich další setrvání v armádě již není možné. V tomto případě, je vždy odchod asi nejvíce bolestný a daný voják zažívá obrovský stres. Je frustrovaný nejen

z důvodu zranění nebo nemoci, ale velkou životní ránou je pro něho okamžitá ztráta zaměstnání, na což se nemohl nijak připravit.

8.2 Údaje o respondentech

Adam

Muž ve věku 33 let, má středoškolské vzdělání bez maturity, v AČR sloužil v letech 2002 – 2012. Je rozvedený, bezdětný. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se jedné zahraniční mise v Iráku. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako řidič a v současnosti pracuje u bezpečnostní agentury jako pracovník ochrany v nemocnici.

Bedřich

Muž ve věku 41 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1997 - 2012. Je ženatý, má dvě děti. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se celkem pěti zahraničních nasazení v Bosně a Kosovu. Poté, co odešel ze služebního poměru si založil vlastní autoškolu, kterou provozuje doposud.

Ctirad

Muž ve věku 41 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1994 – 2009. Je ženatý má dvě děti. Žije v Praze. Zúčastnil se jedné zahraniční mise v Kosovu. Poté co odešel ze služebního poměru, pracoval jako burzovní makléř, osobní řidič a nyní působí v jedné významné české firmě z oblasti zbrojního průmyslu jako Produkt manažer.

David

Muž ve věku 41 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1996 – 2012. Je rozvedený, v partnerském vztahu, má celkem tři děti. Žije

v jihomoravském kraji. Zúčastnil se čtyř zahraničních operací v Bosně, Kosovu a Afghánistánu. Poté, co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako OSVČ v oblasti realit. V současné době pracuje jako strážník městské policie.

Emil

Muž ve věku 44 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1991 – 2011. Je ženatý, má dvě děti. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se osmi zahraničních misí – všechny na Balkáně. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat u reklamní agentury a v současnosti se zabývá obchodní a lektorskou činností.

František

Muž ve věku 49 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1980 – 2012. Je rozvedený, má tři děti Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se pěti zahraničních operací v Kosovu, Iráku a Afghánistánu. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako odborný poradce pro zbrojní firmy.

Gustav

Muž ve věku 38 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1996 – 2009. Je rozvedený, má dvě děti. Žije v jihočeském kraji. Zúčastnil se devíti zahraničních misí v Iráku, Afghánistánu a na Balkáně. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako pracovník osobní ochrany a řidič a v současnosti pracuje jako Produkt manažer u firmy z oblasti zbrojního průmyslu.

Hynek

Muž ve věku 46 let, má středoškolské vzdělání bez maturity, v AČR sloužil v letech 1994 – 2010. Je ženatý, má jedno dítě. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se jedné

zahraniční operace v Kuvajtu. Poté, co odešel ze služebního poměru, pracoval jako masér a v současnosti pracuje instruktorem sebeobrany.

8.3 Způsob výběru respondentů

„U kvalitativního výzkumu jde o výběr záměrný. Záměrný výběr je potřebný proto, aby vybrané osoby byly vhodné, tj. aby měly potřebné vědomosti a zkušenosti z daného prostředí. Jen tak mohou o něm podat informačně bohatý a pravdivý obraz.“ (Gavora 2001, s. 203). Pro výběr respondentů jsem oslovil občanské sdružení Červené barety se žádostí o pomoc. Předseda občanského sdružení byl seznámen s tématem diplomové práce a byl požádán, aby na webových stránkách jejich sdružení uveřejnil výzvu k poskytnutí rozhovoru. Kritéria pro výběr respondentů byla následující: délka trvání služebního poměru v AČR alespoň deset let, účast na minimálně jedné zahraniční operaci a nejméně dvouletá doba od skončení aktivní služby v AČR. Jako kontaktní údaj byla uveřejněna má emailová adresa a číslo mobilního telefonu. Po zveřejnění výzvy se mi ozvalo celkem devět bývalých vojáků. Jeden však nesplňoval podmínku. Byť byl vojákem osmnáct let, nemohl být zařazen mezi respondenty, protože nebyl nikdy nasazen v zahraniční operaci.

S vybranými respondenty jsem si domluvil individuální schůzku dle jejich možností. Tato schůzka byla realizována vždy v restauračním zařízení či kavárně. Po prvotním setkání jsem se respondentům představil a abych „prolomil ledy“, začal jsem mluvit o sobě - kde sloužím, jak dlouho sloužím, kde jsem byl nasazen v misi atd.. Tímto začal neformální rozhovor, respondenti se uvolnili a byli ochotni odpovídat na mé dotazy. Jak uvádí Gavora (2001), pro výzkum je důležité, aby tazatel dokázal navodit s respondentem přátelský vztah. Jestliže dotazovaná osoba odpovídá pouze ve stylu „ano“, „ne“, „asi“, je patrné, že se nepodařilo navázat přátelství a respondent se tazateli neotevřel. Držel jsem se obecně známého pravidla pro rozhovor a to, že čím méně mluví první, tím více mluví druhý. V praxi to znamená, že otázky mají být jasně a výstižně formulovány a po položení otázky necháme respondenta co nejvíce vymluvit. Kvůli zachování autentičnosti jsem přepsal rozhovor v podobě, ve které jsem jej nahrál, tedy nikterak jsem jej neupravoval a zachoval jsem i případné nespisovné výrazy.

9 VÝSLEDKY PRÁCE

Podle Švaříčka a Šed'ové (2007) je příkladem vytváření polostrukturovaného rozhovoru tzv. pyramidový model, kdy základní výzkumná otázka je rozložena na specifické výzkumné otázky a tyto potom jsou rozloženy na tazatelské otázky.

9.1 Výzkumné otázky

Základní výzkumná otázka zní: **Jaké jsou největší problémy při odchodu ze služebního poměru a začlenění se do civilního života?** Tuto výzkumnou otázku jsem formuloval tímto způsobem, protože odpověď na ni, by se měla podílet největší měrou na objasnění cíle celé práce, a ten zní: **„Identifikace potřeb válečných veteránů v rámci integrace do civilního života.“**

Základní výzkumná otázka bude zodpovězena pomocí čtyř **specifických výzkumných otázek (SVO)**, jejichž znění je:

- SVO1: Jak u Vás proběhla adaptace do civilního sektoru po ukončení služebního poměru?
- SVO2: Jak podle Vás pomáhá AČR válečným veteránům?
- SVO3: Jak podle vás pomáhá stát válečným veteránům?
- SVO4: Co Vám dala / vzala služba v AČR do dalšího života?

Tazatelské otázky:

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?
2. Měl jste nárok na výsluhový příspěvek?
3. Připravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?
4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?
5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?
6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?
8. To že jste byl voják, pociťujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?
9. Registroval jste se na úřadu práce?
10. Bylo Vám nabídnuto na úřadu práce zaměstnání nebo rekvalifikace?
11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?
12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?
13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?
14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

9.2 Analýza a výsledky

9.2.1 První specifická výzkumná otázka

První specifická výzkumná otázka zní: **Jak u Vás proběhla adaptace do civilního sektoru po ukončení služebního poměru?** Úkolem této otázky bylo poznat důvody, proč vojáci odcházejí z činné služby, co je k tomu motivuje a jak se na takový nelehký krok připravují.

Pro zodpovězení tématu týkajícího se SVO1 byly určeny následující tazatelské otázky:

- Proč jste ukončil služební poměr v AČR?
- Měl jste nárok na výsluhový příspěvek?
- Připravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?
- Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

- „Snížení zdravotní klasifikace z důvodu nemoci, bez možnosti dalšího uplatnění v AČR“ – jeden respondent.

- „Vlastní rozhodnutí z důvodu životní změny, zrušení jednotky, nastartování nové kariéry, či zklamání se současným stavem armády“ – sedm respondentů.

Největší část respondentů uvedla jako hlavní důvod odchodu ze služebního poměru do civilního sektoru vlastní rozhodnutí. Do této kategorie můžeme zařadit tři dotazované (Bedřich, Ctirad, Emil). Jiní tři respondenti (David, František, Hynek) odešli rovněž z vlastního rozhodnutí, avšak jako důvod svého odchodu uvádějí změnu poměrů v armádě a syndrom vyhoření, kdy už nemá víru v lepší vývoj v armádě. Gustav sice odešel z armády na základě svého vlastního rozhodnutí, ale jeho odchod byl vynucen zrušením jeho jednotky.

2. Měl jste nárok na výsluhový příspěvek?

- „Ne, pouze odbytné“ – jeden respondent

- „Ano“ – sedm respondentů

Adam odpověděl, že neměl nárok na výsluhový příspěvek z důvodu nedostatečně dlouhé doby odsloužené v AČR. Bylo mu poskytnuto odbytné, což je jednorázová finanční dávka vyměřená na základě počtu odsloužených let ve služebním poměru. Zbylých sedm dotazovaných po odchodu ze služebního poměru pobírá výsluhový příspěvek. Výše příspěvku se počítá ze služebního platu a je závislá na počtu odsloužených let a průměrném měsíčním platu. Tento výsluhový příspěvek je vyplácen až do dovršení důchodového věku. I když to není částka, která by umožňovala bezstarostný zbytek života, může posloužit alespoň na pokrytí nákladů na bydlení.

3. Připravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

- „Ano“ – tři respondenti

- „Ne“ – pět respondentů

Tři z dotazovaných uvedli, že měli dostatek času na to, aby se mohli připravit a přemýšlet, co budou po skončení aktivní služby v armádě dělat. Například Bedřich uvádí, že si zjišťoval, jaké jsou možnosti podnikání. Emil si už v průběhu služby vytvářel nové známosti v civilním sektoru a rozesílal své životopisy do různých firem.

Pět respondentů se během služby na civilní dráhu nepřipravovalo. Důvody byly vesměs velmi podobné. U Hynka, Františka a Davida bylo, podle jejich slov, tak málo času, že nebylo možné se nějakým způsobem pořádně připravit. Ctirad a Gustav měli situaci ještě o poznání horší, jelikož jejich jednotka byla zrušena, bez jakýchkoliv dřívějších indicií a nikdo nic netušil. Situace byla o to bolestivější, že této práci věřili a plně jim vyhovovala.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

- „Ano“ – dva respondenti

- „Ne“ – čtyři respondenti

- „Myslel jsem si, že ano, ale....“ - dva respondenti

Adam a Bedřich ve svých výpovědích uvedli, že byli připraveni na civilní prostředí, protože měli dostatečnou dobu na přípravu, ale zároveň připustili, že se vyskytly jisté skutečnosti, které je částečně překvapily.

David a Emil shodně uvádějí, že si mysleli, že byli dostatečným způsobem připraveni, avšak jejich setkání s realitou bylo poněkud horší, než čekali. Největší zklamání pro ně představovalo jednání lidí v civilním sektoru – neserióznost, nespolehlivost a nedochvilnost.

Zbylí čtyři respondenti si byli vědomi toho, že na život v civilu nebyli připraveni, ať už z důvodu dlouhodobého pobytu v armádě, či rychlého a nečekaného přechodu z aktivní služby do civilního sektoru, což je Ctiradův případ.

Výsledky:

Dle odpovědí respondentů vidíme, že adaptace do civilního sektoru po několikaleté službě v armádě není nikterak jednoduchá. Vojáci většinou odcházejí do výsluhy na základě svého rozhodnutí, po důkladné rozvaze, kdy zvažují všechna pro a proti služby v armádě. I když z našeho vzorku osmi respondentů, jich sedm odešlo s výsluhovými náležitostmi, nebývá toto pravidlem a vojáci odcházejí i dříve, než jim vznikne nárok na výsluhu. Zkoumaný vzorek nám ukázal i vcelku vzácný případ, kdy voják odchází ze zdravotních důvodů. I přesto, že jak již jsem uvedl, vojáci odcházejí do zálohy vesměs po důkladné rozvaze, v okamžiku, kdy se ocitnou v civilním prostředí, nevědí, co mají dělat a setkání s realitou je daleko bolestivější,

než před odchodem očekávali. Musí se vyrovnat s novým prostředím, které je diametrálně odlišné v porovnání s prostředím, ve kterém se pohybovali doposud. Podle jejich výpovědí je nejtěžší „porozumět civilu a nastoupit na jeho vlnu“. Také uznávání některých hodnot je v civilu odlišnější, než v prostředí armády.

9.2.2 Druhá specifická výzkumná otázka

Druhá specifická výzkumná otázka zní: **Jak podle Vás pomáhá AČR válečným veteránům?**

Pro zodpovězení tématu týkajícího se SVO2 byly určeny následující tazatelské otázky:

- Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?
- Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?
- Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do civilu?
- To že jste byl voják, pocítujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

- „Ano“ – šest respondentů
- „Ne“ – dva respondenti

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Odpovědi na tyto dvě otázky spolu úzce souvisí, proto je sloučím do jednoho bodu. Všech šest respondentů, kteří se zúčastnili rekvalifikačních kurzů, poskytovaných armádou, se vyjádřilo, že nabídka uveřejněných rekvalifikací byla dobrá a bylo tedy možné si z čeho vybírat. Volba druhu rekvalifikace byla závislá jak na vzdělání, tak na zálibách a předpokládaném uplatnění v civilním sektoru.

Emil si vybral oblast bezpečnostního managementu. Respondenti Adam a Hynek, kteří mají středoškolské vzdělání bez maturity si vybrali řidičský průkaz skupiny C a masérský kurz. Bedřich a David si vybrali rekvalifikační kurz Základy podnikání, a to z důvodu zamýšleného a později také realizovaného podnikání. František, jakožto člověk, který se zajímá o zbraně, si vybral kurz Instruktor střelby a správce střelnice.

Ctirad a Gustav se rekvalifikace nezúčastnili, protože jejich jednotka byla zrušena a jejich odchod do zálohy byl tak rychlý, že rekvalifikace prakticky proběhnout ani nemohla.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

- „Ne“ – 8 respondentů

Všichni dotazovaní shodně odpověděli, že nevyužili služeb vojenského psychologa a nikdy ani neměli v úmyslu psychologa navštívit s tímto problémem.

Na upřesňující otázku, jestli by se mělo využívat služeb vojenského psychologa před odchodem do zálohy, odpověděl František, že si myslí, že daleko lepší než pomoc psychologa, je pomoc ze strany bývalé jednotky, kdy by čerstvě propuštěný voják měl povědomí o tom, že bývalá jednotka nad ním nezlomila hůl a úplně na něj nezapomněla.

8. To že jste byl voják, považujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

- „Jak kdy“ – čtyři respondenti

- „Výhoda“ – dva respondenti

- „Nevýhoda“ – dva respondenti

Čtyři respondenti uvedli, že podle jejich zkušeností záleží především na pracovní pozici, na kterou se žadatel hlásí.

Dva respondenti (František, Gustav) vidí v bývalé profesi především výhodu, a to z důvodu organizovanosti a disciplíny v porovnání s pracovníky z civilního sektoru. David vypovídá, že bývalé povolání vojáka považuje spíše jako nevýhodu kvůli tomu, že neměl po odborné stránce co nabídnout případnému zaměstnavateli. Hynek v této souvislosti poukazuje na nepříliš dobré jméno armády v české společnosti.

Výsledky:

Pro odcházející vojáky, kteří odsloužili alespoň pět let, má armáda připraven rekvalifikační program. I když v posledních letech počet rekvalifikačních kurzů klesá v důsledku nedostatku financí v rozpočtu rezortu Ministerstva obrany, stále nabídka kurzů převyšuje její poptávku ze strany odcházejících vojáků. Dle sdělení dotazovaných je nabídka dostatečně obsáhlá a různorodá a je možno si vybrat

z několika oblastí rekvalifikace, které odpovídají zájmům, zaměření a vzdělání odcházejících vojáků. Na některých vojenských útvech je k dispozici vojenský psycholog, který je nápomocen při řešení různých krizových situací. Ukončení služebního poměru bezesporu patří do této kategorie, nicméně praxe je taková, že služeb psychologa v tomto případě využívá minimum vojáků, což mimo jiné potvrdil i náš výzkum. Tento jev odpovídá celkově trendu v armádě, kdy vojáci jen minimálně dobrovolně navštíví psychologa a svěří se mu s problémem, který je trápí. Jako velkou devizu služby v armádě vidí veteráni to, že je armáda naučila disciplíně a smyslu pro řád.

9.2.3 Třetí specifická výzkumná otázka

Třetí specifická výzkumná otázka zní: **Jak podle Vás pomáhá stát válečným veteránům?**

Pro zodpovězení tématu týkajícího se SVO3 byly určeny následující tazatelské otázky:

- Registroval jste se na úřadu práce?
- Bylo Vám nabídnuto na úřadu práce zaměstnání nebo rekvalifikace?
- Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?
- Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

9. Registroval jste se na úřadu práce?

- „Ano“ – osm respondentů

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Všichni dotazovaní uvedli, že se na Úřadu práce registrovali. Jejich motivace pro registraci však byla různá. Adam si přes Sdružení válečných veteránů dodělal řídičské oprávnění skupiny E. Hynek využil ÚP pro překonání doby potřebné k uvědomění si, co bude dělat dál. Zbytek veteránů považoval registraci na ÚP jako nutnost proto, aby měli uhrazeno sociální a zdravotní pojištění.

Nikomu z dotazovaných nebyla nabídnuta rekvalifikace, nebo pracovní místo. David, Emil a Gustav se na ÚP rovnou domluvil, že nebudou chtít zprostředkovávat žádnou práci a budou si ji hledat sami.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Při zpracovávání odpovědi na tuto otázku se vyskytla celá paleta možností, jak by bylo možno pomoci. Ctirad a Gustav navrhují zdokonalit a zefektivnit systém rekvalifikací, např. rekvalifikace na PC se zaměřením na speciální programy využívané firmami v civilním sektoru.

František a Hynek se zmiňují o náhlém ukončení profesního života, kdy bývalí vojáci jsou najednou odkopnuti a zapomenuti. František udává příklady armád jiných zemí, kde bývalí vojáci zůstávají ve spojení se svými jednotkami. Bedřich vidí velké plus v různých besedách s lidmi, kteří si prošli touto situací a mají tudíž osobní zkušenost a ne pouze vyčtenou. Tito lidé by se mohli podělit o své zkušenosti a upozornit na skutečné problémy, které nejčastěji nastávají při přechodu ze služebního poměru do civilního prostředí.

David a Emil přišli s myšlenkou agenturního zaměstnávání vojáků, kdy by existovala agentura, která by se věnovala nabízení / vyhledávání pracovních příležitostí hlavně pro vojáky, policisty a hasiče.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Celkem čtyři respondenti uvedli, že ze strany státu není nejlepším počinem vůči vojákům zdaňování výsluhových náležitostí.

Byly zde však zmíněny i návrhy na zlepšení. Ctirad je pro zvyšování kvalifikace v průběhu služby, např. voják, který vstoupí do armády s výučním listem, měl by být motivován, aby na konci služebního poměru odcházel alespoň s maturitou. Emil přišel s myšlenkou výhod pro vojáky hlásících se do státních organizací. Domnívá se, že bývalý voják, který splňuje všechny podmínky vypsane pro dané místo ve státní firmě, by mohl mít už na počátku výběrového řízení plusové body. Gustav si myslí, že pokud by český průmysl více expandoval do zahraničí, bylo by zde uplatnění pro bývalé vojáky, kteří by se uplatnili jako bezpečnostní pracovníci v krizových oblastech. Jako příklad zmiňuje Velkou Británii, kde jsou bývalí vojáci

najímání na tuto práci. Dalším návrhem na zlepšení je zvýšení kreditu armády ve společnosti. Opět dává příklad, tentokrát z USA, kde podle jeho slov, firma, která zaměstnává amerického vojáka, který bojoval v Iráku, nebo Afghánistánu je na to patřičně hrdá a dává to patřičně najevo.

Výsledky:

Všichni dotazovaní se po ukončení služebního poměru registrovali na úřadu práce. Podle jejich slov to bylo především z důvodu zaplacení sociálního a zdravotního pojištění. Neočekávali, že by jim bylo nabídnuto zaměstnání, rovněž nepožadovali po úřadu práce rekvalifikační kurz. Pomoc veteránům ze strany státu vidí například ve zřízení agenturního zaměstnávání pro bývalé vojáky, ale i policisty, hasiče a ostatní státní zaměstnance, kteří opustili služební poměr. Další návrhy na zlepšení situace veteránů po ukončení aktivní služby jsou rovněž zajímavé a stojí za zmínku. Zvyšování kvalifikace v průběhu služby, ale především pozvednutí kreditu armády ve společnosti. Česká společnost doposud nevnímá armádu a vojáky zrovna nejlépe, což je zřejmě pozůstatek z dob minulých. V našich podmínkách poněkud utopicky zní příklad ze zahraničí, kdy bývalí vojáci jsou najímáni na ostrahu firem působících v krizových oblastech Afriky nebo Středního a Blízkého východu. Co však trápí polovinu dotazovaných je zdaňování výsluhových náležitostí, což v předchozích letech nebyvalo.

9.2.4 Čtvrtá specifická výzkumná otázka

Čtvrtá specifická otázka zní: **Co Vám dala / vzala služba v AČR do dalšího života?**

Pro zodpovězení tématu týkajícího se SVO4, byly určeny následující tazatelské otázky:

- Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?
- Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Na tuto otázku všichni dotázaní vyjmenovávali schopnosti, které získali v armádě, nebo které během služby zdokonalili. Mezi nejčastěji zmiňovanými schopnostmi se vyskytovaly:

- schopnost řešit krizové situace,
- schopnost vzít zodpovědnost na sebe,
- schopnost samostatné práce,
- schopnost přizpůsobit se a improvizovat,
- schopnost rychlé adaptace v cizím prostředí,
- psychická odolnost.

Bedřich jako jediný přiznal, že mimo tyto pozitivní schopnosti může armáda člověka poznamenat třeba zbytečně přehnaným pedantstvím, což není zrovna nejoblíbenější vlastnost.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Sedm dotazovaných odpovědělo, že do armády by vstoupili určitě znovu.

Gustav však jako jediný vypověděl, že na základě vlastní zkušenosti by už do AČR nikdy nevstoupil, nicméně však konstatuje, že je to práce, kterou měl rád, bavila ho a věřil jí. Jeho odpověď však vychází z jeho zkušenosti, kdy byla jeho jednotka zrušena a dle jeho výpovědi se velení armády k těmto vojákům nezachovalo nejlépe.

Výsledky:

Všichni dotazovaní hodnotili svoji službu v armádě vzhledem k nabytým schopnostem a dovednostem kladně. Velmi pozitivně se vyjadřovali zejména ke schopnostem, které od nich armáda vyžadovala, a které mohli během své služby plně rozvíjet. Fyzická zdatnost, schopnost samostatně a včas řešit zadané úkoly, odolnost vůči stresu, dochvilnost při sjednaných schůzkách, schopnost rychlé improvizace a další, to jsou vlastnosti, které většina vojáků i po ukončení aktivní služby přijala za své. Ve výše zmíněném výčtu schopností se však objevují i vlastnosti typu přehnané pedantství. To je jedna z vlastností, která se v civilním sektoru necení tak jako v armádním prostředí a naopak její nositel bývá nepříliš dobře vnímán ze strany

svých spolupracovníků. A co armáda bere? Po letech prožitých v armádním prostředí, člověk ztrácí kontakt s běžnou realitou života.

10 DISKUSE

10.1 Současný stav

Podle statistik, které mně byly poskytnuty ze strany Agentury personalistiky AČR, máme v České republice evidovaných 12660 novodobých válečných veteránů, z nichž 8514 stále slouží v řadách armády (Údaj platný k 28.2.2015, Agentura personalistiky AČR, příloha č. 4)

Najít práci po deseti a více letech v armádě není vůbec jednoduché. Některé dovednosti, které voják získal v armádě se obtížně uplatňují v civilním prostředí. Vojáci často netuší, jakým způsobem funguje pracovní trh a kde vůbec mají práci hledat. V armádě je každý jedinec součástí určité jednotky a funguje tedy jako týmový hráč. Každý přesně ví co má dělat a jaké jsou jeho povinnosti. V civilním sektoru se týmová spolupráce necení tak jako v armádě a oceňuje se především individualismus a schopnost samostatné práce.

Emil: „.....každý si hrál sám na sebe a postrádal jsem týmovou spolupráci. Setkal jsem se taky s lidmi, kteří byli v řídicí funkci a evidentně na tuto funkci postrádali kompetence, ale z pozice moci si stále na něco hráli.“

Hynek: „Systém práce v armádě je diametrálně odlišný od chápání života v civilním prostředí, takže žádný voják, který strávil deset a víc let ve služebním poměru o sobě nemůže tvrdit, že je připraven na život v civilu. Jestli bych mohl použít přirovnání, tak armádní život je jako přesun podle azimutu, kde je přesně daný směr a cíl, zatímco příchod do civilu bych přirovnal jako seskok do džungle, bez jakékoliv navigace.“

Někteří vojáci si mysleli, že jsou připraveni na civilní život, ale poté přišlo vystřízlivění a poznali, že vše je jinak. Hodnoty, na které byli zvyklí z armádního prostředí a které považovali za samozřejmost, se najednou ukázaly být jakýmsi nadstandardem. Nově příchozí s takovými vlastnostmi může být velkým přínosem

pro zaměstnavatele, ale spolupracovníci někdy mohou vnímat takového jedince za hrozbu pro ně samotné a mohou cítit ohrožení svých stávajících pracovních pozic.

David: „*Myslel jsem si, že jo, že jsem na to připravený, ale pak přišlo zklamání a velké rozčarování ze střetu s realitou. Z čeho jste byl nejvíc zklamaný? Tady šlo hlavně o přístup lidí - těch civilistů. Z armády jsme byli zvyklí na něco jiného, že když se domluvíme, tak to platí. Civilu to prostě neřeší. Tam je jim úplně jedno, že se na něčem domluvíte. Musel jsem se vyrovnat s tím, že ne všichni lidé jsou spolehliví.*“

Emil: „*Když jsem odcházel, myslel jsem si, že jsem dostatečně připravený. Setkání s realitou bylo trochu horší. Čekal jsem, že tam budou velké rozdíly od armády, ale přesto mě to překvapilo. S čím jsem se setkával nejčastěji, byla nedochvilnost, nespolehlivost,...*“

Agentura personalistiky AČR připravila rekvalifikační program pro vojáky, kteří končí svůj služební poměr v AČR. Mezi vojáky zájem o tyto rekvalifikační kurzy stále přetrvává. Dle sdělení dotazovaných je nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečně obsáhlá. Mimo rekvalifikace poskytované armádou se může veterán zúčastnit projektů Ministerstva obrany, nebo Sdružením válečných veteránů ČR, které jsou hrazeny z prostředků ESF a mají za úkol pomoci veteránům s přechodem do civilního prostředí.

František: „*Jo, to jo. Ta nabídka byla fakt dost obsáhlá a podle mě by si tam mohl vybrat každý, nebo aspoň většina.*“

Pomoc ze strany psychologů při ukončení služby v armádě, využívá podle očekávání jen minimum vojáků. Tato skutečnost je dána nedůvěrou a také špatným pochopením této pomoci. Vojáci chápou psychologickou službu jako nutné zlo, kterým si musí projít například před výjezdem do zahraniční operace apod. Dobrovolně však tuto pomoc vyhledávají jen sporadicky.

Ctirad: „*Ne, to by mě vůbec nenapadlo a navíc si myslím, že v tomto ohledu by se měli angažovat spíše lidé s vlastní zkušeností, než teoretici, kteří mají jen něco nastudovaný.*“

Z výzkumu vyplývá, že všichni dotazovaní se registrovali na úřadu práce, ale bylo to pouze z důvodu uhrazení sociálního a zdravotního pojištění. S hledáním zaměstnání spoléhají většinou sami na sebe a na své známé.

Při osobním rozhovoru s ředitelkou Úřadu práce v Prostějově jsem zjistil, že úřady práce nemají bývalým vojákům většinou co nabídnout, protože i když jsou vyučeni v určitém oboru, nemají praxi anebo ztratili kontakt s novými trendy v oboru. Snad jedinou výjimkou jsou vojenští řidiči, kteří nacházejí poměrně snadno a rychle uplatnění v přepravních společnostech.

Hynek: *„Ano, registroval jsem se a myslím si, že asi většina vojáků se jde zaregistrovat.“*

Adam: *„Ano registroval jsem se na úřadu práce, protože jsem si přes „Válečné veterány“ dodělával řidičák „E“ a profesní způsobilost a k tomu jsem musel být zaregistrovaný na pracáku.“*

Všichni respondenti se shodli na faktu, že armáda je velmi ovlivnila a dala jim do života mnoho cenných zkušeností, znalostí a dovedností. Dochvilnost, přesnost, disciplína, odolnost vůči stresu, zodpovědnost za jednání a další, to je výčet jen některých vlastností. Nesmíme také opomenout například výbornou fyzickou připravenost někdejších vojáků, znalost ovládání zbraní nebo znalost sebeobranu. I tyto vlastnosti mohou zúročit při hledání zaměstnání, například u náboru k městské policii, nebo bezpečnostní agentuře.

Ctírad: *„Armáda mě naučila dochvilnosti, přesnosti a zodpovědnosti.“*

David: *„Fyzický trénink jsem třeba zúročil při výběrovém řízení k městské policii, kdy jsem na tom byl minimálně stejně tak dobře a mnohdy i líp, než o deset i patnáct let mladší.“*

Abychom jsme se však nezmiňovali pouze o kladech, musíme si ukázat také druhou stránku služby v armádě. Svými požadavky na člověka dělá armáda z lidí až přehnané pedanty se slonem k puntičkářství. Vojáci ztrácejí kontakt s civilním prostředím a neuvědomují si realitu všedního dne.

Bedřich: *„... když řeknou že tam budou v půl sedmé, tak tam v půl sedmé jsou a ne třeba 6:45, ale na druhé straně je to taky zbytečné pedantství.“*

Emil: „*Vojákům chybí střízlivý pohled na civilní svět, protože jsou „nakaženi armádou“ a je třeba je školit v jakési „civilní gramotnosti“.*“

10.2 Návrhy na zlepšení

Zlepšit situaci veteránů odcházejících z aktivní služby do zálohy je možné vícero způsoby. Není to jenom o hledání práce, je to také o pocitech a o duševních stavech jedinců, kteří věnovali dlouhá léta armádě a v zájmu vlasti nasazovali své životy a zdraví daleko od vlastního domova a svých blízkých.

Za tyto oběti si zaslouží určitě více než se jim dostává. Co můžeme pro novodobé válečné veterány udělat? Jak jim můžeme usnadnit integraci do civilního života?

Podle průzkumu agentury Stem „České armádě důvěřují téměř tři čtvrtiny našich občanů a toto hodnocení je v posledních letech poměrně stabilní“ (http://www.denik.cz/z_domova/duvera-lidi-v-armadu-mirne-klesla-v-policii-dal-roste-20150212.html / 12.2.2015). I přes tuto skutečnost jsou veteráni přesvědčeni, že důvěra ve vojáky jako zaměstnance není příliš vysoká a panují předsudky z minulosti, kdy byli vojáci vnímáni spíše jako skupina velmi těžce se přizpůsobující životu v civilu.

Bedřich: „*Určitě se nestydím, že jsem byl voják, protože můj otec, děd i praděd byli vojáci a já jsem byl vojákem taky rád, ale myslím si, že naše společnost není na tom tak, aby bylo dobré se chválit, že jste, nebo že jste byl vojákem. Naše společnost má k tomuto povolání a vůbec k armádě předsudky.*“

Zvýšení prestiže armády napomáhá rovněž lepšímu vnímání vojáků v civilním prostředí. Veřejnost by měla být lépe informována o dění v armádě a ta by se měla na veřejnosti více „prodávat“, aby občan věděl, za co se utrácí „jeho“ peníze. Vznikla by tak pevnější a těsnější vazba mezi armádou a veřejností. Společnost by se tak více dověděla o skutečných kvalitách vojáků, což by napomohlo i při jejich následném zaměstnávání. O tom svědčí také zahraniční zkušenost jednoho z respondentů, který uvádí, že v USA firma, která zaměstnává bývalého vojáka, který bojoval v Iráku nebo Afghánistánu, je na tuto skutečnost hrdá a dává to patřičně najevo.

Gustav: „...on nemohl pochopit, jak je možné, že bývalý armádní důstojník, který byl několikrát na misi v zahraničí nemůže u nás najít pořádnou práci.... Asi jiná země, že jo! (smích).“

Podle názoru respondentů, by se měl změnit i přístup samotné armády k bývalým kolegům. Pro vojáka sloužícího několik let u jednoho útvaru se mu stane jeho jednotka druhou rodinou, se kterou prožívá chvíle radosti i smutku. Tím, že ukončí svůj služební poměr, přestává být vojákem a pro armádu jako by už neexistoval. Různé společenské akce, slavnostní nástupy, pietní akty, na nic z toho už nejsou zváni. Odešli a zavřeli se za nimi dveře. Jak se má potom cítit takový člověk, který dal své nejlepší roky života armádě a ta se k němu najednou chová tak macešsky? Můžeme se inspirovat v některých zahraničních armádách, které pro své bývalé vojáky, veterány, organizují střelecké dny a ti tak mohou být opět mezi svými. Měla by se prohloubit spolupráce mezi bývalými vojáky a vojáky v aktivní službě, například formou různých spolků, které by pracovaly lokálně a ne centrálně pouze z Prahy. Tyto spolky by mohly být také nápomocny při hledání pracovního uplatnění v daném regionu.

František: „Mám hodně známých z okruhu odstřelovačů, to jsou staří borci třeba šedesát let, ale jdou třeba dvakrát do měsíce si s tou jednotkou zastřílet. To u nás vůbec nehrozí.“

Dobrou myšlenkou je zřízení pracovních agentur, které by se zabývaly zprostředkováváním pracovních pozic pro bývalé příslušníky armády, policie, vězeňské služby, celní správy a ostatní státní zaměstnance, kteří odešli ze služebního poměru.

Ze zkoumaného vzorku osmi respondentů byl jeden vyučen, čtyři dotazovaní měli střední vzdělání s maturitou a tři měli vysokoškolské vzdělání. Po odchodu z aktivní služby do zálohy se uplatňovali v níže uvedených pracovních pozicích. Jejich vzdělání a zaměření odpovídá zastávané pracovní pozici.

Dva veteráni s vysokoškolským vzděláním našli uplatnění ve firmě zabývající se zbrojní výrobou. Oba shodně pracují na manažerské pozici v oblasti vývoje a prodeje.

Respondent Emil, který má rovněž vysokoškolské vzdělání, nejprve pracoval v reklamní agentuře a poté, co se osamostatnil, pracuje v oblasti poskytování obchodních a lektorských služeb.

Tři ze čtyř středoškolsky vzdělaných respondentů našli v civilním sektoru uplatnění podobného zaměření jako práce v armádě. Jeden pracuje jako instruktor sebeobrany, druhý našel uplatnění jako odborný poradce pro zbrojní firmy a třetí pracuje jako strážník městské policie.

Středoškolsky vzdělaný Bedřich si po rekvalifikaci v oboru podnikání založil vlastní firmu - autoškolu.

Veterán Adam, jenž je vyučen, pracoval po odchodu z armády jako řidič a v současné době pracuje u bezpečnostní agentury jako pracovník ochrany v nemocnici.

Je třeba si uvědomit, že novodobí váleční veteráni jsou obvykle v produktivním věku, ve velmi dobré fyzické kondici a jejich zkušenosti a znalosti často přesahují možnosti civilních zaměstnanců. Například důstojníci s praxí z vypjatých ozbrojených konfliktů se velmi často obsazují na pozice krizových manažerů a poradců. Logistické, řídicí či mechanické zkušenosti jsou vítány u dopravních firem, odolnost, kondice, odvaha, vytrvalost a průbojnost v řadách policie, hasičského záchranného sboru, bezpečnostních služeb, pečlivost a svědomitost v administrativní oblasti. Je jen zapotřebí, aby se tito veteráni uměli „prodat“ a aby si společnost začala všimnout jejich kvalit.

ZÁVĚR

Jedním z velkých problémů, který pociťují novodobí váleční veteráni, je ztráta kvalifikace během služby v armádě. Kvalifikovaný pracovník, který slouží v armádě deset i více let, svou kvalifikaci ztratí, pokud nepracuje přímo v oboru, nebo se nesnaží svou kvalifikaci udržet individuálním studiem, což je časově velmi náročné. V armádě je jen málo odborností, ve kterých by jedinec dokázal držet krok s civilním prostředím. Samozřejmě existují i výjimky, ale těch je málo.

Armáda by měla dbát o vzdělávání svých příslušníků. Mělo by jim být umožněno zvýšení vzdělání, alespoň do té míry, že voják, který vstoupí do armády s výučním listem, by mohl ukončit služební poměr s maturitním vysvědčením. Znalost cizího jazyka, zvláště pak angličtiny, je v současné době v armádě velmi důležitá. Jazyková příprava však na útvarech není vůbec realizována a probíhá pouze cestou jazykového institutu, a to v nedostačující míře. A právě znalost cizího jazyka je jednou z deviz, kterou by mohl veterán v civilním sektoru výtečně uplatnit.

A konečně výsluhové náležitosti a jejich zdanění. Tuto skutečnost, vnímají novodobí váleční veteráni především jako křivdu. Dnem 1. ledna 2011 vešel v platnost zákon č. 346/2010, kterým bylo zrušeno osvobození výsluhových příspěvků vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů a ty byly podrobeny zdanění 15% zvláštní srážkové daně. Stát tímto krokem porušil svůj veřejnoprávní závazek vůči příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Z tohoto důvodu se Sdružení válečných veteránů ČR rozhodlo podat žalobu na zdanění výsluhových náležitostí prostřednictvím svých členů z řad bývalých vojáků, policistů, hasičů a celníků. Podle slov svého místopředsedy je Sdružení válečných veteránů ČR odhodláno tuto bitvu za práva všech veteránů vést až k Ústavnímu soudu.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Pyszko Radim

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Filozofické fakulty

Název diplomové práce: Veteráni

Počet znaků: 107 642

Počet příloh: 6

Počet titulů použité literatury: 28

Klíčová slova: armáda, civilní sektor, práce, rekvalifikace, služební poměr, váleční veteráni, voják, výsluhové náležitosti, zahraniční operace

Práce se zabývá identifikací potřeb válečných veteránů při přechodu ze služebního poměru do civilního sektoru. V teoretické části se autor věnuje popisu vojenského prostředí, zabývá se motivací zájemců o službu v armádě, kompetencemi vojáka a následně popisuje prostředí zahraničních operací. Dále autor definuje pojem válečného veterána a zabývá se formami pomoci válečným veteránům, jakými jsou možnosti rekvalifikace, psychologická poradna, registrace na úřadu práce nebo možnost využití dotačních programů. Ve výzkumné části se autor dotazuje osmi respondentů – novodobých válečných veteránů na jejich vlastní zkušenost s odchodem do civilního prostředí a vlastním uplatněním v něm.

V závěru autor předkládá několik návrhů na usnadnění integrace válečného veterána do civilního života, jako například průběžné prohlubování a zvyšování kvalifikace vojáka v průběhu služebního poměru.

SEZNAM LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ

1. BEDRNOVÁ, Eva. *Psychologie a sociologie řízení*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2002, 586 s. ISBN 80-726-1064-3.
2. CUNGI, Charly. *Jak zvládnout stres*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 205 s. ISBN 80-717-8465-6.
3. DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
4. DZIAKOVÁ, Olga. *Vojenská psychologie*. 1. vyd. Praha: Triton, 2009, 544 s. ISBN 978-807-3871-567.
5. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 279 s. ISBN 978-80-7315-185-0.
6. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4., V Portálu 1. Ilustrace Karel Nepraš. Praha: Portál, 2010, 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
7. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012, 407 s. ISBN 978-802-6202-196.
8. HRONÍK, František a Jaroslav VETEŠKA. *Poznejte své zaměstnance: vše o assessment centre*. 1. vyd. Šlapanice: ERA, 2002, xii, 370 s. ISBN 80-865-1720-9.
9. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 279 s. ISBN 80-717-8551-2.
10. LOJDA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Manažerské dovednosti*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 182 s. ISBN 978-80-247-3902-1.
11. MAREŠ, Petr a Jaroslav VETEŠKA. *Nezaměstnanost jako sociální problém: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 3., upr. Praha:
12. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008, 271 s. ISBN 978-80-7367-368-0.

13. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu: Příručka pro uživatele*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
14. *Ottův slovník naučný*, Praha, 1907, str. 623
15. PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie: Příručka pro uživatele*. 1. vyd. Praha: Academia, 2004, 472 s. ISBN 80-200-1086-6.
16. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-802-4739-601.
17. *Příručka vojáka*, Správa doktrín ŘeVD, Vyškov, 2006, 238 s.
18. ROSENZWEIG, S., An outline of frustration theory, New York, Ronald, 1944
19. SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika: Příručka pro uživatele*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 253 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6.
20. ŠPATENKOVÁ, Naděžda a Jaroslav VETEŠKA. *Aplikovaná sociální psychologie II: vše o assessment centre*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001, 260 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0042-5.
21. ŠPATENKOVÁ, Naděžda a Jaroslav VETEŠKA. *Krizová intervence pro praxi: vše o assessment centre. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2011, 195 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2624-3.
22. ŠPATENKOVÁ, Naděžda a Jaroslav VETEŠKA. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 351 s. Psyché (Grada). ISBN 80-736-7002-X.
23. ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
24. VÁGNEROVÁ, Marie a Jaroslav VETEŠKA. *Psychopatologie pro pomáhající profese: vše o assessment centre*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008, 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.
25. : *Czech military review*
, 2007, č. 1. ISSN 1210-3292.
26. *Základní příručka vojenského leadershipu*, Velitelství výcviku Vojenské akademie ve Vyškově, Vyškov, 2014, 41 s.
26. Zákon 170/2002 Sb. *O válečných veteránech*
27. Zákon 221/1999 Sb. *O vojácích z povolání*

28. Zákon 255/1946 Sb. *O příslušnících československé armády v zahraničí a o některých jiných účastnících národního boje za osvobození*

Internetové zdroje:

29. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI:
<http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mira-nezamestnanosti>
30. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI:
http://www.huffingtonpost.com/2013/03/19/iraq-war-mental-health_n_2908903.html.
31. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI:
<http://www.theguardian.com/world/2013/mar/26/us-veterans-inadequate-care-war>.
32. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI: <http://eurpub.oxfordjournals.org>.
33. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI:
<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3101-09>.
34. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI: <http://www.filosofie-spechu.cz/maslowova-pyramida-lidskych-potreb/>
35. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI: <http://www.mise.army.cz/>.
36. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI: <http://www.mentalhealth.org.uk/help-information/mental-health-a-z/a/armed-forces/>.
37. [online]. [cit. 2015-03-13]. DOI: http://www.denik.cz/z_domova/duvera-lidi-v-armadu-mirne-klesla-v-policii-dal-roste-20150212.html.

PŘÍLOHY

1. Tiskopis Žádost o rekvalifikaci
2. Žádost na Agenturu personalistiky AČR
3. Odpovědi na otázky I
4. Odpovědi na otázky II
5. Osvědčení válečného veterána
6. Přepis rozhovorů

Příloha č. 1

Výtisk číslo:

Žádost o rekvalifikaci

Žádám o zařazení do rekvalifikačního kurzu z důvodu zániku služebního poměru vojáka z povolání podle § odst. písm. zákona č. 221/1999 Sb.

Dnem zanikne můj služební poměr.

PR/Výnos/Rozhodnutí č.: služebního orgánu: ze dne:

Osobní údaje žadatele:

Hodnost, akademický titul, jméno a příjmení, věd. hodnost:

.....

Osobní číslo:

ČVO:

VÚ (zařízení) a místo posádky (včetně PSČ):

.....

Telefonní spojení: GSM: Fax: E-mail:

Adresa trvalého pobytu (včetně PSČ):

.....

Na základě nabídky rekvalifikačních aktivit Agentury personalistiky AČR na rok
žádám o zařazení do kurzu (číslo a název):

.....

..... v termínu

nebo do kurzu (číslo a název) :

..... v termínu

Vstupní požadavky pro uvedené kurzy splňuji.

Potvrzení o zdravotním stavu (požaduje-li se pro účast v kurzu) přikládám.

datum

podpis žadatele

Stanovisko vedoucího organizačního celku:

Na žadatele byl podán návrh na propuštění ze služebního poměru vojáka z povolání (žadateli uplyne doba služebního poměru) k termínu

Žadatel splňuje předepsané podmínky pro poskytnutí rekvalifikace.

S ohledem na dosavadní kvalifikaci, osobní předpoklady a schopnosti žadatele doporučuji rekvalifikaci poskytnout.

Dne:

kulaté razítko útvaru

.....

vedoucí organizačního celku

hodnost, jméno a příjmení

(vlastnoruční podpis)

npor. Bc. Radim PYSZKO

VÚ [REDACTED] Prostějov

V Prostějově 13. října 2014

plk.gšt. Ing. [REDACTED]
Ředitel agentury personalistiky AČR
Náměstí svobody 471/4
Praha 6
160 01

Vážený pane řediteli,

dovoluji si Vás oslovit se žádostí o poskytnutí informací. Sloužím u 102. průzkumného praporu a studuji kombinovanou formou studia FF UPOL, obor andragogika. Pro svou magisterskou diplomovou práci jsem si vybral téma „Veteráni“, kde se budu věnovat problematice začleňování novodobých válečných veteránů do civilního života po ukončení aktivní služby.

Jako doplňující informace pro svou práci bych potřeboval následující statistické údaje:

- 1) Počty žadatelů o vstup do AČR v období 2000 – 2013.
- 2) Počet přijatých do služebního poměru VZP v období 2000 – 2013.
- 3) Seznam zahraničních operací (včetně pozorovatelských misí), kterých se účastnili příslušníci Československé armády a později AČR od roku 1990 a celkový počet nasazených vojáků.
- 4) Počet vojáků, kteří zahynuli v zahraničních operacích od roku 1990.
- 5) Počet vojáků, kteří ukončili služební poměr v letech 2012 – 2013.

Děkuji

S pozdravem

Radim PYSZKO

npor. Bc. Radim PYSZKO

alc.:411 [REDACTED], tel.: 601 [REDACTED], 777 [REDACTED]

email: [REDACTED]@seznam.cz

Příloha č. 3

Dobrý den pane nadporučíku,
na základě Vašeho požadavku, zasílám požadované informace k Diplomové práci.

S pozdravem

pplk. Ing. ██████████

Odd. pers. statistik AP AČR

tel. ██████████

mob. ██████████

1) Počty žadatelů o vstup do AČR v období 2000-2013:

46 235

Níže uvedená tabulka tento počet rozvádí, ale až od roku 2004 – zahájení profesionalizace.

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Počet	11025	9294	6614	4094	2917	2405	306	1754	3227	4599	46235

2) Počet přijatých do služebního poměru VZP v období 2000-2013:

20800 (z nich 14410 v SP /6390 – ukončilo SP)

Níže uvedená tabulka tento počet rozvádí

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Počet	1748	1523	2106	2718	2187	2109	2270	1243	1183	1180	404	583	961	585	20800
Slouží	1057	996	1297	1790	1506	1444	1580	864	872	872	324	497	815	496	14410
Ukončili	691	527	809	928	681	665	690	379	311	308	80	86	146	89	6390

3) Seznam zahraničních operací (včetně pozorovatelských misí), kterých se účastnili příslušníci Československé armády a později AČR od roku 1991 a celkový počet nasazených vojáků:

27382 (13384 osob nasazeno 2x až 10x v ZO)

4) Počet vojáků, kteří zahynuli v zahraničních operacích od roku 1990:

24 (25=> internet pplk. Skyba DN na SC)

5) Počet vojáků, kteří ukončili služební poměr v letech 2012-2013:

2282 (1011,1271)

Příloha č. 4

Dobrý den pane nadporučíku,

dle Vašeho požadavku zasílám požadovanou informaci, ale uvedená čísla lze brát pouze jako orientační, protože v současné době neexistuje v informačním systému vazba na data evidující vydaná osvědčení pro válečné veterány. Jde tedy spíše o osoby s splňující požadavek být válečným veteránem. S tímto také k zaslané informaci přistupujte. Přesné údaje budou dostupné možná v měsíci květen, v závislosti na postupu importu dat.

Počet evidovaných současných válečných veteránů - **12 660**

Počet sloužících současných válečných veteránů - **8 514**

S pozdravem

pplk. Ing. [REDACTED]

Odd. pers. statistik AP AČR

tel. [REDACTED]

mob. [REDACTED]

P.S.

Výše uvedené upozornění je hlavním důvodem zdržení odpovědi.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY

OSVĚDČENÍ

VÁLEČNÉHO VETERÁNA

podle § 5 zákona č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech,
ve znění pozdějších předpisů

evidenční číslo: [redacted]

Ministerstvo obrany vydává osvědčení, že

[redacted] narozen [redacted] v Uherském Hradišti, občan České republiky, je

VÁLEČNÝM VETERÁNEM

Jmenovaný splnil všechny podmínky pro přiznání statusu válečného veterána.

Údaje o výkonu služby rozhodne pro vydání osvědčení:

Jmenovaný konal službu:

- od 8 března 2005 do 11. října 2005 v mírové operaci ISAF,
- od 6. března 2008 do 22. srpna 2008 v mírové operaci ISAF,
- od 10. srpna 2011 do 23. února 2012 v místě ozbrojeného konfliktu v Afghánistánu (TF ACR ISAF – PRT-1)

V Praze dne 14. května 2012

Ministr obrany České republiky



Adam

Muž ve věku 33 let, má středoškolské vzdělání bez maturity, v AČR sloužil v letech 2002 – 2012. Je rozvedený, bezdětný. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se jedné zahraniční mise v Iráku. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako řidič a v současnosti pracuje u bezpečnostní agentury jako pracovník ochrany v nemocnici.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Služební poměr mně byl ukončen, kvůli změně zdravotní klasifikace ze stupně „A“ na stupeň „C“ a s touto zdravotní klasifikací pro mě nebylo žádné místo. Co se Vám stalo, měl jste nějaký pracovní úraz? Prodělal jsem žloutenku typu E, kterou jsem se nakazil s největší pravděpodobností v Iráku. Takže, je to vlastně pracovní úraz. Ne, bylo mě řečeno, že nemám jak prokázat, že jsem se nakazil v místě zahraniční operace, protože se nemoc projevila až po několika letech.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ne, měl jsem nárok pouze na odbytné, protože jsem neměl odslouženo ještě 15 let.

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Protože mně bylo řečeno dostatečně dluho před odchodem, že se se mnou už nepočítá, tak jsem měl možnost si rozmyslet, co bych chtěl a nechtěl v civilu dělat, abych se nějak začlenil do civilu, nicméně skutečnost je vždycky jiná, než člověk myslí.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Myslím si, že já jsem byl celkem připravený na civilní život, ale to jenom z důvodu, že jsem měl dostatek času o tom přemýšlet, co budu dělat a psychicky jsem se s tím mohl smířit. Je pravda, že v armádě se o člověka postarají a řeknou mu co a jak má dělat a vyžadují po něm jenom aby plnil úkoly a je to pohodlnější než v civilním životě. V civilu pak člověk potřebuje ostré lokty.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

*Ano díky odslouženým letům jsem měl nárok na rekvalifikaci. Měl jsem možnost seznámit se s kurzy, které armáda pořádá pro své odcházející příslušníky. Musel jsem si kolem těch kurzů hodně běhat a volat, protože nebylo to tak, že by se někdo o to staral. **Znamená to, personální oddělení Vám pouze nabídlo seznam kurzů a zbytek jste si zařizoval sám?** Připadalo mně, že moc velký zájem o to aby nám něco vyřizovali neměli. Museli jsme si sami obvolávat různá čísla a hodně kolem toho běhat, aby se to nakonec uskutečnilo.*

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

*Nabídka si myslím byla dost široká, ale i přesto se ne každý tam najde. Já jsem si třeba našel řidičák skupiny „C“ a byl jsem spokojený, protože mně ho armáda uhradila.. Myslím si ale, že na personálním by se měli o lidi více starat a více se jim snažit vysvětlit spoustu věcí, o kterých vojáci nemají žádné tušení, pomoci jim vyhledat různé informace a tak. **Co máte konkrétně na mysli?** Třeba jak je to se sociálním a zdravotním pojištěním, když člověk nepracuje.*

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

*Ne. **A myslíte si, že by vojenský psycholog měl na toto téma s vojáky, kteří odchází ze služebního poměru mluvit a snažit se jim poskytnout nějakou pomoc.** To ať si zváží každý sám, ale já bych k psychologovi s takovou věcí určitě nešel.*

8. To že jste byl voják, pociťujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

Tam, kde jsem byl já, v tom nedělali rozdíl. Bylo jim jedno co jsem dělal.

9. Registroval jste se na úřadu práce?

*Ano registroval jsem se na úřadu práce, protože jsem si přes „Válečné veterány“ dodělával řidičák „E“ a profesní způsobilost a k tomu jsem musel být zaregistrovaný na pracáku. **Myslíte tím projekt Sdružení válečných veteránů ČR pod názvem „Z války/armády do civilního zaměstnání“.** Nevím už přesně jak se to jmenovalo, ale asi je to ono, jak říkáte. Umožnili mně to a já mohl začít pracovat jako řidič.*

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Ne nebylo. Tam mně řekli, že nemám nárok na nic, až za jedenáct měsíců, protože jsem dostal odbytné.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Nepřemýšlel jsem nad tím nějak, myslím si, že je to spíše záležitost každého člověka, jak se uplatní.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Abych řekl pravdu, nijak jsem nad tímto nikdy nepřemýšlel. Rekvalifikace jsou celkem dobře nastavené a co ještě by mohl udělat stát..... Možná nějakým způsobem se podílet na zaměstnávání bývalých vojáků, ale jakým způsobem to udělat, to netuším.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Myslím si, že to co jsem dělal bylo specifické a moc se to uplatňovat v civilu nedá. Ncméně si myslím, že za ta léta mě armáda poznamenala a ne zrovna špatným způsobem, od soudržnosti s ostatními až po zodpovědnost, které tam člověk musí brát jako automatickou věc. Jinak něco co bych využil v pracovních procesech, to asi moc ne.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Já bych vstoupil do armády určitě, já jsem byl hrdý na to co jsem dělal.

Bedřich

Muž ve věku 41 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1997 - 2012. Je ženatý, má dvě děti. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se celkem pěti zahraničních nasazení v Bosně a Kosovu. Poté co odešel ze služebního poměru, založil si vlastní autoškolu, kterou provozuje doposud.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Viděl jsem, že je potřeba udělat změnu a tak jsem se rozhodl skončit. Bylo to tedy na základě vlastního rozhodnutí, nebo Vám nebyl prodloužen závazek? Bylo to čistě na základě mého rozhodnutí. Byť mě přemlouvali, abych ještě zůstal ve službě, rozhodl jsem se pro ukončení.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ano.

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

*Ano, připravoval jsem se. **Jakým způsobem jste se připravoval?** Tak hlavně jsem se zamyslel, co bych chtěl v budoucnu dělat a jakým směrem bych chtěl, aby se ubíral můj život. Zjišťoval jsem si různé možnosti podnikání, obvolával známé a přátele apod.*

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Dá se říci, že ano, jsou věci, které Vás samozřejmě ještě překvapí, ale myslím si, že jsem byl připraven.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

*Ano, zúčastnil jsem se rekvalifikačního kurzu Základy podnikání. Kurz probíhal v Olomouci na univerzitě a na závěr jsme dostali tričko.(smích) **A mimo toto tričko, odnesl jste si z kurzu něco?** Jo, to určitě ano. Přednášela tam paní a ta byla praktička a ta byla hodně dobrá. Dověděli jsme se tam spoustu věcí třeba o účetnictví apod.*

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Abych řekl pravdu, tak nevím jaká je nabídka rekvalifikačních kurzů, protože já šel cíleně jenom po těch základech podnikání a víc mě nezajímalo. Ale podle toho co si vybírali někteří kolegové, tak ta nabídka je asi slušná.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

Ne. Já tohle řeším v hospodě (smích).

8. To že jste byl voják, pociťujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

Určitě se nestydím, že jsem byl voják, protože můj otec, děd i praděd byli vojáci a já jsem byl vojákem taky rád, ale myslím si, že naše společnost není na tom tak, aby bylo dobré se chválit, že jste, nebo že jste byl vojákem. Naše společnost má k tomuto povolání a vůbec k armádě předsudky.

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Byl jsem na úřadu práce, ale ne jako žadatel o zaměstnání nebo rekvalifikaci, protože já odešel z armády jeden měsíc a další už jsem měl svoji práci. Bylo to asi kvůli zdravotnímu nebo sociálnímu pojištění, protože tam byly nějaké dva dny. Už přesně nevím.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

O tomto jsem dost přemýšlel a myslím, že by vojákům hodně pomohlo, kdyby za něma přišel někdo zvenčí, kdo si prošel to co oni a ví o čem to je a prošel si to taky. Když to zjednoduším, měl by to být takový průvodce cestou do civilu, který by je upozornil na různé nástrahy, které je mohou potkat na počátku v civilu.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Pomoc ze strany státu by určitě nějaká být měla. Když se podíváme např. do USA, tak tam, když neamerický občan vstoupí do armády, podepíše smlouvu na pět let a po skončení závazku může opustit službu a je z něj plnohodnotný občan se všemi právy a povinnostmi. Když vstoupí americký občan do armády a odslouží podepsaný závazek, armáda mu přispívá na studium na univerzitě. Dalším bonusem pro vojáky jsou slevy v různých obchodech, kde stačí předložit identifikační kartu vojáka. A u nás? Dají Vám rekvalifikaci a pošlou Vás do světa, dají Vám výsluhu a za pár let ji zdaní. Celkem se bojím, s čím přijdou příště.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Myslím si, že určitě ano. Třeba vystupování a jednání s lidmi. Nebo určitě mají tu výhodu, že když řeknou, že tam budou v půl sedmé, tak tam v půl sedmé jsou a ne třeba 6:45, ale na druhé straně je to taky zbytečné pedantství. V civilu je spíš důležitý výsledek, než cesta k němu a na vojně jsme byli zvyklí hodnotit kompletně všechno, krok po kroku. Myslím si, že v armádě se může člověk naučit spoustě dobrých věcí, které se dají pak využít, ale taky může člověka hodně poznamenat.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Asi jó, asi bych šel znovu do armády. Jo, ale kdybyste se ptal, jestli bych se vrátil, tak to určitě né.

Ctirad

Muž ve věku 41 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1994 – 2009. Je ženatý, má dvě děti. Žije v Praze. Zúčastnil se jedné zahraniční mise v Kosovu. Poté co odešel ze služebního poměru, pracoval jako burzovní makléř, osobní řidič a nyní působí v jedné významné české firmě z oblasti zbrojního průmyslu jako Produkt manažer.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Byla to spíše taková souhra okolností. Uvažoval jsem o tom, že skončím v armádě, ale bylo to spíše ve fázi úvah. Pak přišla zpráva, že naše jednotka bude zrušena. Byla tady jakási možnost pokračovat dále ve službě u jiný jednotky, ale rozhod jsem se pro odchod do civilu.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ano, měl.

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Jak jsem již říkal ta zpráva o likvidaci naší jednotky byla tak nenadálá, že to přišlo jako blesk z čistýho nebe, takže nebylo možný se na to nějak připravit.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Myslím si, že nebyl, protože to bylo tak strašně rychlý že jsem neměl ani šanci se připravit.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

Ne.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

Ne, to by mě vůbec nenapadlo a navíc si myslím, že v tomto ohledu by se měli angažovat spíše lidé s vlastní zkušeností, než teoretici, kteří mají jen něco nastudovaný.

8. To že jste byl voják, pociťujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

Když se hlásíte na místo, které nemá spojení s problematikou armády nebo jinejch ozbrojenejch složek, tak je to v podstatě neutrální postoj. Na druhý straně však na místě, kde jsem teď na to ohled brali a vlastně jsem se sem dostal i díky tomu. Opravdu záleží na tom, kam se člověk hlásí.

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Ano registroval jsem se, abych měl podchycený zdravotní pojištění.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Ne nebylo. Říkali, že nemají žádný volný místo, který by odpovídalo mému vzdělání a praxi.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

*Určitě by to byla rekvalifikace v oboru, ke kterému má ten člověk blízko a který ho baví a přitom na to nemá potřebnou kvalifikaci. Další možnost pomoci by mohla být aktivní vyhledávání práce pro tyhle lidi. V civilu je to hodně postavený na známosti. A voják, nebo i policajt má těch známostí z komerční sféry minimum. On se stýká především zase jenom s vojáky, policajty a vůbec lidmi s takovýho prostředí. Měl by tady být nějaký institut, který by těmto vojákům pomohl prosadit se na místa, která odpovídají schopnostem vojáků. **Myslíte si, že je to proveditelné?** Někde jsem zaznamenal, že něco takovýho plánují, protože je fakt těžký začlenit bývalý vojáky do civilu. Oni jsou totiž taková specifická skupina.*

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Stát by měl dbát na zvyšování kvalifikace v průběhu služby. Vojáci by měli být motivováni a mělo by jim být umožněno, aby si zvýšili vzdělání. Voják, který vstupuje do armády pouze s výučním listem a stráví v armádě deset, patnáct let, těžce hledá uplatnění v oboru, protože nemá žádnou praxi a taky technologie šly dopředu. Typickým příkladem je třeba automechanik.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Armáda mě naučila dochvilnosti, přesnosti a zodpovědnosti. Tam prostě neexistovalo, že by se na poradu přišlo pozdě, nebo že by někdo nevěděl co má dělat. Byl tam řád a to mně vyhovovalo a v civilu jsem si na to nemoh zvyknout.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Určitě bych vstoupil do armády znovu, protože ta práce, kterou jsem dělal mě bavila, naplňovala a viděl jsem v ní nějaký význam. Takže jo, určitě ano.

David

Muž ve věku 41 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1996 – 2012. Je rozvedený, v partnerském vztahu, celkově má tři děti. Žije v jihomoravském kraji. Zúčastnil se čtyř zahraničních operací v Bosně, Kosovu a Afghánistánu. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako OSVČ v oblasti realit. V současné době pracuje jako strážník městské policie.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Potom co jsem se vrátil z Afghánistánu v únoru 2012 jsem se rozhodl, že požádám o zkrácení služebního poměru. Proč to, stalo se Vám něco v misi? Ne, nestalo se mně nic, ale už jsem si řekl, že to prostě stačilo. Odsloužil jsem v armádě nějakou dobu, dal jsem jí co jsem mohl a dál jsem neviděl žádný postup. Neviděl jsem armádu už takovýma očima jako dřív a přestalo mě to bavit.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Měl jsem nárok, já mám výsluhu..

3. Připravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Já jsem to nějak dopředu neřešil, že bych chtěl skončit. V únoru jsem přijel z mise a někdy v květnu nebo červnu jsem se rozhodl, že to skončím a posledního listopadu jsem skončil. Takže nebylo moc času se připravovat na odchod do civilu.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Myslel jsem si, že jo, že jsem na to připravený, ale pak přišlo zklamání a velké rozčarování ze střetu s realitou. Z čeho jste byl nejvíc zklamaný? Tady šlo hlavně o přístup lidí - těch civilistů. Z armády jsme byli zvyklí na něco jiného, že když se domluvíme, tak to platí. Civilu to prostě neřeší. Tam je jim úplně jedno, že se na něčem domluvíte. Musel jsem se vyrovnat s tím, že ne všichni lidi jsou spolehliví.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

Jó, byl jsem na rekvalifikaci Základy podnikání. Rozvažoval jsem mezi tímto kurzem a kurzem pro strážníky městské policie. Pak jsem si ale řekl, že se to může hodit, kdybych třeba chtěl dělat sám na sebe a proto jsem do toho šel a nelituji toho.

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Co jsem se díval do věstníku s nabídkou rekvalifikací, tak tam toho bylo opravdu hodně a myslím si, že vybrat se dalo z čeho. Já třeba jsem to dostal do rukou na poslední chvíli a v pohodě jsem si vybral. Možná co mně tam osobně chybělo, tak bylo nějaké řemeslo. Třeba nějaký řezník nebo kuchař, jó tak to by bylo dobrý, ale jasně, vím, že jsou to jenom krátkodobé rekvalifikační kurzy. Ale, jak říkám, já jsem si vybral a bylo to v pohodě. Musel jsem si kolem toho běhat, ale výsledek to přineslo.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

Ne, to ani omylem. Všichni dobře víme, jak je to s vojenskýma psychologama a tam bych pomoc opravdu nečekal.

8. To že jste byl voják, pocitujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

*Asi takto, byl jsem v několika sportovních obchodech a ucházel jsem se o místo prodavače. Tam to bylo spíše na škodu. **Proč myslíte?** Protože já jsem jim neměl co nabídnout. Jestliže tam přijde skoro čtyřicetiletý chlap, který nemá žádné zkušenosti s prodejem a hlásí se na místo prodavače, tak to je špatný. Jediná výhoda byla, že jsem měl zkušenosti s outdoorovým vybavením, ale to si mladý kluk zase nastuduje. K čemu mně jsou kurzy jako střelecký, výsadkový, sebeobrana apod. v civilní firmě? K ničemu. Když jsem se ale hlásil k městské policii, tak tam to bylo úplně o něčem jiném. Tady ocenili moje kurzy i zkušenosti z armády.*

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Ano, musel jsem se zaregistrovat, protože celý prosinec a leden jsem nepracoval, tak abych měl aspoň sociální a zdravotní pojištění v klidu.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Já jsem věděl, že v únoru už začínám pracovat na živnostenský list a rovnou jsem tam řekl, že budu nic chtít, jenom potřebuji přečkat tu dobu dvou měsíců.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Všechno se točí kolem peněz a jestliže musíte zabezpečit rodinu, pak to pro vás může být docela pěkná noční můra. Výsluha je sice pěkná věc, ale kolik z nás má takovou výsluhu, že by už nemusel chodit do práce? Možná by bylo dobré, kdyby armáda měla nějakou smlouvu s různými firmama, které by třeba jenom krátkodobě zaměstnávaly vojáky, než se rozkoukají a něco si najdou. Já myslím, že za ty roky, které vojáci věnovali armádě, by si určitě něco takového zasloužili..

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Asi budu trochu fantazírovat, ale kdyby existovaly nějaké agentury, které by pomáhaly najít práci nejenom vojákům, ale i třeba policajtům, hasičům a vůbec všem, co pracovali pro stát a odešli. A taky mě napadá jedna věc a to, zdanění výsluh. To by se nemuselo danit.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Armáda Vás naučí určitě disciplíně, protože bez této vlastnosti by voják nemohl sloužit. Taky odolnost vůči stresu, který je všudypřítomný, hlavně na misi. Fyzický trénink jsem třeba zúročil při výběrovém řízení k městské policii, kdy jsem na tom byl minimálně stejně tak dobře a mnohdy i líp, než o deset i patnáct let mladší.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Bez váhání bych šel znovu do armády a určitě toho nelituji. Co si myslíte, jaké povědomí má naše společnost o armádě? Je to těžké, lidi si na armádu vzpomenou, když se něco podělá. Když jsou záplavy, kalamity, je třeba hlídat muničky apod. jinak jsou vojáci v očích některých žoldáci, kteří jezdí na mise proto, aby si vydělali peníze. V minulosti měla armáda však ještě horší pověst a zdá se mně, že se to začíná lepší. Tak snad až naši vnuci budou profesionálními vojáky, tak se jim od veřejnosti dostane úcty, kterou si zaslouží.

Emil

Muž ve věku 44 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1991 – 2011. Je ženatý, má dvě děti. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se osmi zahraničních misí – všechny na Balkáně. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat u reklamní agentury a v současnosti se zabývá obchodní a lektorskou činností.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

*Rozhodl jsem se ukončit službu v armádě, protože jsem si chtěl ještě vytvořit novou kariéru někde jinde. Nehodlal jsem v armádě zůstat do důchodu, ono to vlastně ani není možné. V době odchodu mně bylo 41 let a to je podle mě věk, kdy by se člověk měl rozhodnout, co bude dál v životě dělat. Jestliže zaspíte na startu, může se Vám stát, že později po Vás v civilu neštěkne ani pes. **Nebylo Vám líto, že odcházíte z armády?** Trochu mně to líto bylo, vždyť jsem sloužil v armádě 20 let, ale bylo to čistě racionální rozhodnutí a myslím si, že to bylo tak správné.*

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ano, jak jsem říkal, odsloužil jsem v armádě 20 let.

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

*Ano, připravoval jsem se. Věděl jsem, kdy mně končí služební závazek a věděl jsem, že již dál prodlužovat nebudu. Měl jsem tedy dostatečnou dobu na přípravu. **Jak jste se připravoval na tak důležitý životní krok?** Rozhodil jsem sítě mezi své známé a kamarády. Obtelefonovával jsem různé firmy a rozesílal životopis. Byl jsem si vědom, že když půjdu na pracák, tak mně určitě hned nenabídnou nějakou super práci. Chtělo to hledat a hlavně dělat si nové známé. Všechno jsem podřídil tomu, abych našel nějakou dobrou práci, dokonce i kamarády jsem v tu dobu upozadil.*

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Když jsem odcházel, myslel jsem si, že jsem dostatečně připravený. Setkání s realitou bylo trochu horší. Čekal jsem, že tam budou velké rozdíly od armády, ale přesto mě to překvapilo. S čím jsem se setkával nejčastěji, byla nedochvilnost, nespolehlivost, každý si hrál sám na sebe a postrádal jsem týmovou spolupráci. Setkal jsem se taky s lidmi, kteří byli v řídicí funkci a evidentně na tuto funkci postrádali kompetence, ale z pozice moci si stále na něco hráli.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

Ano, vybral jsem si rekvalifikaci Bezpečnostní management.

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Podle mě ta nabídka rekvalifikačních kurzů byla dost obsáhlá a určitě by si, když ne každý, tak alespoň většina vojáků vybrala. Byly tam kurzy vhodné jak pro řídicí funkce, tak pro dělnické funkce.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

Ne a abych řekl pravdu, nevím, jak zrovna vojenský psycholog by mně mohl pomoci s přechodem ze služby do civilu.

8. To že jste byl voják, pocítujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

Mám zkušenosti dobré i špatné. Někde mně řekli, že kdyby měli volnou pozici, která by odpovídala mým schopnostem, tak by mě rádi zaměstnali, protože s vojáky, zvláště v řídicích funkcích mají dobré zkušenosti. Byly však i takové případy, kde když jsem se zmínil o mé předchozí kariéře, rázem byl cítit despekt a zájem najednou opadl.

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Ano, byl jsem zaregistrovaný asi dva týdny, než jsem nastoupil do nového zaměstnání.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Ne, o nic takového jsem nežádal.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Pomoc pro vojáky může být různá, od aktivního vyhledávání práce, přes rekvalifikace až třeba po daňové zvýhodnění. Možná by bylo zajímavé, kdyby bývali vojáci, kteří se hlásí do státního sektoru a splňují všechny požadavky, dostali přednost před jinými uchazeči. Vojákům chybí střízlivý pohled na civilní svět, protože jsou „nakaženi armádou“ a je třeba je školit v jakési „civilní gramotnosti“. Jo to je asi ten správný název.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Jak jsem říkal, možná, kdyby vojáci dostávali přednost při výběru do státních firem, nebo kdyby alespoň měli na začátku výběru nějaké plusové body.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Armáda mně dala opravdu hodně. Vždyť kolika lidem se podaří dělat to co je opravdu baví. To hlavní co jsem se v armádě naučil je zodpovědnost, smysl pro pořádek a řád, respekt vůči autoritám. Díky zahraničním misím jsem se naučil celkem dobře a rychle se adaptovat na cizí prostředí a zvládat stres.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

To vím zcela jistě. Vstoupil bych a jsem moc rád, že jsem měl možnost sloužit v armádě.

František

Muž ve věku 49 let, má středoškolské vzdělání s maturitou, v AČR sloužil v letech 1980 – 2012. Je rozvedený, má tři děti Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se pěti zahraničních operací v Kosovu, Iráku a Afghánistánu. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako odborný poradce pro zbrojní firmy.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

*Skončil jsem, protože jsem měl obavu z blížící se změny Zákona o služebním poměru. Mám odslouženo 32 let a kdyby se změnil zákon, mohl bych přijít o odsloužené roky a tím bych přišel o výsluhu. Ono je rozdíl brát výsluhu pět tisíc, nebo deset tisíc. **To byl jediný důvod odchodu z armády?** Taky situace na útvaru se trochu změnila. Noví kluci, kteří přicházejí k útvaru jsou arogantní a ješitní, bez větších zkušeností a služebně starších se bojí na cokoliv zeptat a snaží se staré vyštípat z jejich míst, aniž by využili jejich zkušeností.*

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Jo, jo, to měl.

3. Připravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Ne, ne, to šlo ráz na ráz a vlastně na to nebyl ani čas.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

*(smích) Ne, to nebyl, kdo by mě připravil, na to Vás nemá kdo připravit. Jednou když opustíte bránu kasáren, tak se za Vámi zavře hladina už se o Vás nikdo nestará. **Takže žádná pomoc ze strany armády?** Ne, nic, jenom po půl roce mně volal psycholog, že by chtěl něco podobného co teď Vy, aby to mohl předávat dál. Co mu, ale může člověk říci po půl roce, když se ještě sám topí ve sračkách.*

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

*Ano, ale musel jsem si kolem toho hodně běhat sám. Byl tu kurz, který sice byl ve věstníku, ale nechtěli mě tam vzít, protože jsem byl jediný, kdo se tam hlásil a vlastně jediný, kdo to kdy dělal takový kurz a mám dojem, že nasedající rok, to už ve věstníku nebylo. **Můžu se zeptat co to bylo za kurz?** Instruktor střelby a správce střelnice.*

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Jo, to jo. Ta nabídka byla fakt dost obsáhlá a podle mě by si tam mohl vybrat každý, nebo aspoň většina.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

*Ne, vůbec, to on potřeboval mou pomoc (smích). **A myslíte si, že by se mělo využívat služeb vojenského psychologa před odchodem do zálohy?** Já si myslím, že daleko lepší než pomoc psychologa je psychická podpora jednotky. **Co tím myslíte?** Mám na mysli to, že když odcházíte po tolika letech do civilu, bylo by*

*dobré, mít povědomí o tom, že nad Vámi nezlomili hůl a nehodili Vás přes palubu. Třeba, že Vás budou zvat na slavnostní nástupy, plesy, dětské dny apod. **A myslíte si, že toto by mohlo pomoci při přechodu do civilu?** Určitě, to Vám řekne každý, který má odslouženo patnáct a víc let. Uvědomte si, že celou dobu jste ve spojení s těmito lidmi a je to Vaše druhá a někdy i jediná rodina. A pak přijde konec a jste mimo hru. To je jako když Vás vyhodí z domu a Vy nemáte kam jít. **A jakým způsobem by jim to pomohlo?** Určitě po psychické stránce, protože by se necítili tak osamocení a zbyteční, po tom, co obětovali nejlepší roky armádě a kolikrát tam nechali i zdraví a přišli o rodinu. Ten přechod by pak nebyl tak rychlý a prudký. To by bylo asi lepší než padesát psychologů (smích).*

8. To že jste byl voják, pocítujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

*V něčem to výhoda určitě je, protože je člověk zvyklý na pořádek a řád, což v civilu vůbec neexistuje. Mám zkušenost takovou, že takoví ti starší chlapi na vedoucích postech to dokážou ocenit a ví co od Vás můžou čekat. **Proč zrovna starší a proč muži?** To je jednoduché, protože většinou byli na vojně jako základáci a ví, že pokud dostanete úkol, tak si můžou být jisti tím, že ho splníte, což se o těch mladých říci nedá. Ti bývalí vojáci mají vypěstovaný jakýsi pocit zodpovědnosti.*

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Ano, musel jsem se registrovat, hlavně kvůli sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Ne, tam Vám dají popsanou A4 a internetové stránky a zbytek si musíte sehnat sám.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Já jsem to zmiňoval před chvílí. To je právě to, že Vás nehodí přes palubu a neotočí se k Vám zády po tom co odejdete z aktivní služby. Třeba možnost jít si zastřílet se svou bývalou jednotkou. To u nás vůbec neexistuje. Když to budu srovnávat se zahraničím, tak třeba Němci, Izraelci, nebo Američani, to mají. Mám hodně známých z okruhu odstřelovačů, to jsou staří borci třeba šedesát let, ale jdou třeba dvakrát do měsíce si s tou jednotkou zastřílet. To u nás vůbec nehrozí.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Možná, kdyby se stát nechoval tak macešsky k bývalým vojákům. Znam případy kluků, kdy ještě po odchodu ze služby jim byly házeny klacky pod nohy a byl jim

znepříjemňován život tím, že se nemohli dostat na různé pracovní pozice. Ale je to možná spíše záležitost jednotlivých osob, než státu, ale když se hlásíte na nějaké místo a tam Vám řeknou, že mají reference z armády, že nejste zrovna nejlepší pracovník, tak to po tolika letech zabolí.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Určitě zodpovědnost, schopnost se přizpůsobit a improvizovat. Ted' se mně stalo, že mě poslali původně na měsíc do Indie. Dostal jsem nějakou finanční zálohu, abych tam mohl fungovat. Z původně jednoho měsíce se stali rázem měsíce čtyři. Byli tam se mnou ještě další dva civilové a ti to nedávali a po třech týdnech to vzdali a letěli domů. U mě měli jistotu, že to nějak dám, budu nucen improvizovat, ale splním úkol. Takže takový ten výcvik a sebekontrola to dá hodně.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

To víte, že jo, bez váhání.

Gustav

Muž ve věku 38 let, má vysokoškolské vzdělání, v AČR sloužil v letech 1996 – 2009. Je rozvedený, má dvě děti. Žije v jihočeském kraji. Zúčastnil se devíti zahraničních misí v Iráku, Afghánistánu a na Balkáně. Poté co odešel ze služebního poměru, začal pracovat jako osobní ochrana a řidič a v současnosti pracuje jako Produkt manažer u firmy z oblasti zbrojního průmyslu.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Moje jednotka byla zrušena, bez toho aniž by nás varovali. Hodně mě to zasáhlo, protože jsem tu práci miloval, věřil jsem jí a byl jsem v tom úspěšný, co jsem dělal. Nečekal jsem sice nějaké plácání po zádech, ale aspoň nějaký minimální vděk, za to co jsme udělali. Nebudu se v tom dál pitvat, ale bylo tam hodně špinavostí, které se s námi pak ještě pěkně dlouho táhli i v civilu.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ano, pobírám výluhový příspěvek, jenže díky tomu, že jsem poslední tři roky pobýval v misi a výluha je počítána ze standardního platu bez příplatků, tak to podle toho taky vypadá..

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Ne, já jsem končit nechtěl a nic nenasvědčovalo tomu, že by to takto mohlo skončit. Naštěstí jsem ještě poslední rok služby začal studovat a díky tomu se mně otevřely nové možnosti pro nalezení práce.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Byl to trošku šok, neměl jsem žádnou práci a musel jsem se postarat o rodinu. Tím, že jsem byl zvyklý adaptovat se rychle v různém prostředí mně pomohlo v hledání práce. Měl jsem celkem velké štěstí, že jsem získal kontakt na firmu, kde jsem se celkem dobře ujal a jsem tam doposud.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

*Nedostal jsem možnost se rekvalifikovat. **Jak tomu mám rozumět?** Zajímá jsem se o rekvalifikace, ale bylo nám řečeno, že pro nás žádné nejsou, ale to už souvisí s téma špinavostma, o kterých jsem se zmiňoval a nechci o tom dál už mluvit.*

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

(smích) Ne, to jsem opravdu nevyužil.

8. To že jste byl voják, pocitujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

*Berou to jako výhodu, ačkoliv pak je to zaskočí. **Proč je to zaskočí?** To, že jste byl voják, znamená, že jste byl organizovaný, že máte smysl pro řád, že budete chodit včas do práce, že nejste alkoholik, že máte schopnost řešit situace tak jak přijdou. Pak ale zůstanou zaražení, že skutečně chodíte včas do práce, dotahujete věci do konce a máte smysl pro řád. Někteří to můžou považovat za to, že je ohrožujete, nebo, že ukazujete na jejich nedostatky, tím, že oni nejsou přesní, neznají váhu slova, no a potom můžete mít s tímto problémy. Takže u pohovoru to rozhodně není na škodu, ale mezi kolegy to může dělat zle, když podáváte výkony, na které jste zvyklý.*

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Musel jsem, protože jsem odcházel na zimu, práci jsem neměl a různá výběrová řízení trvají měsíc až tři. Nakonec jsem tam zůstal šest měsíců, než se mně podařilo podepsat smlouvu s firmou, kde jsem nyní. Byl jsem tam hlavně kvůli tomu, abych měl nějaké prostředky pro rodinu. Jenže výpočet výsluhy trval tři měsíce a celou tu

dobu jsem byl úplně bez peněz, tak jsem tam vlastně byl jen kvůli zdravotnímu pojištění.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

Ne, né, my jsme se domluvili na tom, že já si práci budu hledat sám, takže jsem tam ani nechodil a jenom jsem je na konci informoval, že jsem si práci našel. Byla tam s nimi výborná spolupráce, v podstatě mně šli se vším na ruku. Já jsem se nechtěl účastnit výběrových řízení ve firmách, které oni nabízeli. Nic rozumného tam stejně nebylo.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Když to vezmu na moji situaci, určitě by bylo dobré, kdyby vojenská správa sociálního zabezpečení fungovala rychle a aby voják minimálně v den propuštění měl jistotu, že má nárok na výluhový příspěvek a že mu ho začnou vyplácet a ne aby se stalo, že bude tři měsíce bez koruny. To byla moje konkrétní situace. Ale obecně, by bylo dobré, kdyby existovaly nějaké solidní rekvalifikace, ne jako třeba strážný, ale počítačové kurzy zaměřené na různé programy, které se používají v civilu a ne jenom uživatelské znalosti, nebo Word a Excel, to se snad umí už každý.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

*U nás je to dost těžké. Je to spojené s ekonomikou a rozvojem průmyslu. Kdyby náš průmysl byl schopen expandovat do zahraničí, byla by tady určitá šance pro bývalé vojáky. Ve Velké Británii, když odejde voják do výsluhy, zanedlouho jej osloví firma, která potřebuje bezpečnostní pracovníky v Iráku, Iránu, nebo někde v Africe, aby pro ně hlídali jejich byznys, popřípadě na vypracování krizových plánů. Toto češi nemají a nemyslím si, že vláda by měla zájem něco takového podporovat. Určitě by pomohlo, kdyby se zvedla prestiž armády. Dnes ještě spousta lidí nevnímá armádu pozitivně. Pro širokou veřejnost to je moloch, který je k ničemu, jsou to darmožrouti a budižničemové. V USA, firma, která zaměstnává amerického vojáka, který bojoval v Iráku nebo Afghánistánu je na to hrdá a dává to patřičně najevo. U nás by možná zatím stačilo, kdyby stát nezdaňoval vojákům výsluhy. Nakonec je proti tomu podaná žaloba k ústavnímu soudu, tak uvidíme jak to dopadne. **Zmínil jste se o USA a o zaměstnávání bývalých vojáků, ta informace je z literatury, nebo z vlastní zkušenosti?** Ano, je to má vlastní zkušenost, kdy jsem byl v USA na kurzu. Mám tam jednoho velmi dobrého kamaráda, taky bývalý voják SF (Special Forces) a s ním jsem se na toto téma několikrát bavil. On nemohl pochopit, jak je možné, že bývalý*

armádní důstojník, který byl několikrát na misi v zahraničí nemůže u nás najít pořádnou práci.... Asi jiná země, že jo! (smích).

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Schopnost rychle se rozhodovat, schopnost správného úsudku, schopnost samostatné práce a hlavně schopnost vzít zodpovědnost na sebe, což se v civilu nenosí.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Ne, neříká se mně to lehce, ale už bych znovu do armády po těch zkušenostech co mám nešel. Já jim prostě už nevěřím, protože se k nám zachovali tak, že nám vlastně vrazili kudlu do zad. Kdyby nám poděkovali za práci a pak nás rozpustili a nabídli nám jinou práci, tak by to bylo v pohodě, ale oni se snažili, abychom si tu práci nikde ani nenašli.

Hynek

Muž ve věku 46 let, má středoškolské vzdělání bez maturity, v AČR sloužil v letech 1994 – 2010. Je ženatý, má jedno dítě. Žije v olomouckém kraji. Zúčastnil se jedné zahraniční operace v Kuvajtu. Poté co odešel ze služebního poměru, pracoval jako masér a v současnosti pracuje instruktor sebeobrany.

1. Proč jste ukončil služební poměr v AČR?

Bylo to v podstatě ze dvou důvodů. Z první, bylo zrušeno moje systemizované místo, které jsem zastával a za druhé jsem viděl, že armáda už není to co bývala dřív, omezoval se výcvik a vůbec všechno se horšilo, než aby se to zlepšilo. Zjednodušeně se dá říci, že jsem asi podle všeho vyhořel a cítil jsem nějakou vyčpělost.

2. Měl jste nárok na výluhový příspěvek?

Ano, měl jsem nárok na výluhový příspěvek.

3. Přípravoval jste se na odchod do civilu v průběhu služby?

Nepřipravoval jsem se žádným způsobem, protože to bylo nečekané a celkem rychlé. V podstatě za šest měsíců, od doby, kdy jsem se dověděl o zrušení mého místa, jsem odešel do civilu.

4. Byl jste dostatečně připraven na civilní život?

Systém práce v armádě je diametrálně odlišný od chápání života v civilním prostředí, takže žádný voják, který strávil deset a víc let ve služebním poměru o sobě nemůže tvrdit, že je připraven na život v civilu. Jestli bych mohl použít přirovnání, tak armádní život je jako přesun podle azimutu, kde je přesně daný směr a cíl, zatímco příchod do civilu bych přirovnal jako seskok do džungle, bez jakékoliv navigace.

5. Zúčastnil jste se rekvalifikačního kurzu nabízeného armádou?

*Ano, dostal se mi do rukou věstník ze kterého jsem si vybral rekvalifikační kurz. **Můžete být konkrétní?** Vybral jsem si kurz sportovní a rekondiční masáže. K samotnému kurzu musím říci, že byl velmi dobře připraven jak po organizační, tak po obsahové stránce. **Byl Vám tento rekvalifikační kurz přínosem?** Ano byl a nějakou dobu jsem se tím i živil.*

6. Byla nabídka rekvalifikací ze strany AČR dostatečná?

Mám dojem, že ano. Jsou tam na výběr manažerské i dělnické profese. Myslím, že většina lidí si může z dané nabídky vybrat.

7. Využil jste pomoci vojenského psychologa před odchodem do zálohy?

Nevyužil, nebyl důvod.

8. To že jste byl voják, pocítujete jako výhodu, či nevýhodu při hledání zaměstnání?

Je zajímavé to, že veřejnost armádu a vojáky moc nebere, ale když přijdete na nějaký pohovor a zmíníte se o tom, že jste byl vojákem, dívají se na Vás spíše pozitivně a vnímají Vaše kvality jako vojáka. Jsou si vědomi toho, že jste disciplinovaný, máte větší psychickou odolnost a dokážete úkoly rozdávat, ale i beze zbytku plnit a to si myslím, že je naše největší deviza pro zaměstnavatele. V tomto ohledu jsem cítil určitě respekt ze strany zaměstnatelů.

9. Registroval jste se na úřadu práce?

Ano, registroval jsem se a myslím si, že asi většina vojáků se jde zaregistrovat. Když totiž člověk odchází do nejistoty a neví, co bude dělat, měl by to být asi první krok, od kterého se potom odrazí do dalšího života.

10. Bylo Vám nabídnuto na ÚP zaměstnání nebo rekvalifikace?

O rekvalifikaci jsem nežádal a práci, tu pro mě neměli. A je to pochopitelné, protože dnes už nikomu nestačí jen to, že něco vystudoval, ale je potřebná praxe a tu vojáci, pokud jsou na místech bojovníků nemají.

11. Jakou pomoc byste uvítal Vy při začleňování do civilního života?

Chybí tady nějaká spolupráce mezi bývalými vojáky navzájem a taky spolupráce mezi bývalými a současnými vojáky. Je to takové, že sejde z očí, sejde z mysli. Prostě člověk odejde od útvaru a jak kdyby neexistoval. Možná kdyby se rozšířila činnost spolků jako je Sdružení válečných veteránů a ty potom fungovaly místně a ne jenom centrálně v Praze, tak by to třeba něco přineslo. Tyto sdružení by mohly být nápomocny při hledání práce v místě.

12. Jak by měl podle Vás pomoci stát se začleňováním veteránů do civilu?

Nenapadá mě nic, snad jen to, že je sprosté ze strany státu, že nám každý měsíc berou těch patnáct procent.

13. Získal jste nějaké zkušenosti, znalosti, dovednosti, které můžete aplikovat do běžného života?

Co se týká konkrétně mojí osoby a toho co dělám a čím se živím, tak je to například sebeobrana a parašutismus. A co se týká vlastností, které jsem si v armádě osvojil a prohloubil, tak je to určitě: psychická odolnost, schopnost rychle řešit krizové situace, sebeovládání se apod. Bývalí vojáci prostě dokážou rychleji přefiltrovat důležité od toho méně důležitého a s tím si pak dovedou v klidu poradit a nehrouť se při prvním náznaku stresu.

14. Vstoupil byste znovu do AČR, kdybyste měl takové zkušenosti?

Určitě bych vstoupil a sloužil bych zase rád..