

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Michaela Drcmánková

Lékaři bez hranic – příprava na zahraniční misi

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jan Říkovský

2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 27. 3. 2017

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Ing. Janu Říkovskému za odborné vedení práce, za cenné poznatky, ochotu a vstřícnost. Zároveň bych chtěla poděkovat všem odborníkům, kteří se podíleli na mém výzkumu, rodině a přátelům, kteří mě podporovali.

Obsah

Úvod.....	6
1 Charakteristika mise a organizace	8
1.1 Mise.....	8
1.2 Organizace Lékaři bez hranic.....	10
2 Humanitární pracovník	12
2.1 Kompetence.....	12
2.2 Osoba vyjíždějící v rámci MSF.....	13
3 Nábor a výběr	16
3.1 Vymezení pojmů	16
3.2 Nábor a výběrové řízení v MSF	17
4 Odborná příprava	20
4.1 Charakteristika odborné přípravy.....	20
4.2 Obsah odborné přípravy	22
4.3 Příprava v rámci MSF, PPD – Preparation for Primary Departure.....	23
5 Výzkumná část.....	30
5.1 Cíl výzkumu a výzkumná otázka	30
5.2 Použitá metoda výzkumu	30
5.3 Získávání dat	31
5.4 Výzkumný soubor	32
5.5 Zpracování dat a analýza.....	33
5.5.1 Otevřené kódování	33
5.5.2 Metoda vytváření trsů	34
5.6 Výsledky výzkumu.....	35
5.6.1 Motivace vyjet na humanitární misi	35
5.6.2 Počátky spolupráce s MSF.....	36

5.6.3	Příprava na misi	37
5.6.4	Nebezpečí na misi	42
5.6.5	Po návratu z mise	44
5.7	Diskuze.....	45
Závěr	48
Zkratky	50
Zdroje	51
Přílohy	55

Úvod

Práce na zahraniční humanitární misi patří k velmi náročným povoláním. Pro to, aby byla mise úspěšná je nutné, aby na ni byl pracovník pečlivě vybrán a připraven. Řízení lidských zdrojů, kam spadá připravenost pracovníka, a tedy i odborná příprava jednotlivců, se však netýká jen humanitární práce, ale i sociální práce. Dobře proškolený kvalifikovaný pracovník tvoří pro neziskové organizace důležitý kapitál. Proto je v jejich zájmu o své zaměstnance pečovat a zajišťovat jim kvalitní přípravu pro jejich další působení v organizaci.

V České republice jsou neziskové organizace, které působí v rozvojové a humanitární pomoci, avšak přípravě na humanitární misi není věnována taková pozornost. I z tohoto důvodu bych chtěla upozornit na problematiku přípravy a ilustrovat přípravu na misi v jedné celosvětově působící organizaci – Lékaři bez hranic.

Bakalářská práce pojednává o tématu Lékaři bez hranic – příprava na zahraniční misi. Cílem práce je zjistit relevanci příprav před zahraniční misí z pohledu lékařů, kteří se již z mise vrátili. Cíl bych chtěla naplnit prostřednictvím kvalitativních rozhovorů s lékaři. Má bakalářská práce může posloužit organizaci Lékaři bez hranic k reflexi jejich příprav na zahraniční misi i samotným humanitárním pracovníkům, lékařům a dalším osobám, kteří chtějí zjistit informace o přípravě na zahraniční misi.

Bakalářská práce se skládá z teoretické části a výzkumné části. První kapitola teoretické práce se zabývá misí, jejími druhy, dále pak organizací Lékaři bez hranic. Zde je popsán historický kontext vzniku organizace a dále pak jsou sesumarizovány informace o náplni práce samotných lékařů působících v této organizaci a o počtu projektech, které jsou jimi realizovány. Druhá kapitola – Humanitární pracovník vymezuje povolání humanitární pracovníka, a jeho kompetence, kterými by měl při výkonu práce na misi disponovat. V podkapitole Osoba vyjíždějící v rámci MSF se práce zaměřuje na profil sestavený organizací. Třetí kapitola s názvem Nábor a výběr práce popisuje oba tyto termíny, je popsáno jakými metodami může dojít k získání pracovníka. Dále pak jsou popsány systémy v organizaci Lékaři bez hranic. Ve čtvrté kapitole se práce zaměřuje

na odbornou přípravu lékaře před misí, její charakteristiku a náplň, dále pak je popsána příprava v organizaci Lékaři bez hranic a její moduly.

Výzkumná část je složena z cíle výzkumu, výzkumné otázky, popisu použité metody, popisu výzkumného souboru, způsobu zpracování dat, výsledků, diskuse.

Závěry práce by mohly sloužit organizaci Lékaři bez hranic jako reflexe k organizování přípravy, dále pak studentům, tedy potenciálním expatům, k vytvoření si obrazu o nárocích organizace na profil zaměstnance a přípravu jimi pořádanou.

1 Charakteristika mise a organizace

Podkapitola Humanitární mise v bakalářské práci pomáhá objasnit entitu mise, význam, rozdělení. Pomáhá lépe pochopit proč a v jakých oblastech působí organizace k výkonu humanitární pomoci. V poli humanitární pomoci působí mnoho organizací, jednou z nich je také organizace Lékaři bez hranic. Podkapitola Organizace Lékaři bez hranic nese svůj význam v práci pro seznámení se s organizací, představu o tom, jak vznikla a o jejím působení v dnešních dnech.

1.1 Mise

Mise znamená posláním či naplněním určitého úkolu, osoby nebo úřad, který má plnit jednání. Mise se rozlišují svou náplní, principy práce, účelem, pro který je mise zorganizována. Zpravidla se jedná o mise politické, obchodní, diplomatické, charitativní, humanitární (Petráčková, Kraus a kol., 1998, s. 501).

Nurney klasifikuje působení na misi dle délky výjezdu na krátkodobé a dlouhodobé. Krátkodobý výjezd je ohraničen časovým rámcem od 3 – 12 měsíců. Je méně finančně náročný, než je tomu u dlouhodobého pobytu, neposkytuje se na něj rozsáhlé finanční zabezpečení. Jde především o zaplnění volného místa. Rodina vyjíždějícího pracovníka zůstává doma. Časový rámcem dlouhodobého pobytu je od 1 roku až do několika let (nejčastěji 3 roky). Zde dochází k rozsáhlejší přípravě před výjezdem, než je tomu u krátkodobých pobytů (Štrach, 2009, s. 83–84). Zahraniční pomoc se skládá ze všech zdrojů a to: personálu, know-how, materiálních a technologických zdrojů (Riddell, 2007, s. 132).

Humanitární mise

Za účelem komplexnější, účinnější pomoci byly vytvořeny principy jednotného přístupu, které sjednocují standardy pomoci. Tyto standardy jsou obsaženy v Projektu Sphere – Humanitární charta a minimální standardy pro humanitární pomoc.

Humanitární mise je odpovědí na humanitární krizi, která může být výsledkem přírodních katastrof (př. zemětřesení, vlny tsunami, sucha, bouří), krizí způsobenou či ovlivněnou člověkem (př. ozbrojené konflikty, havárie továren), nebo jako výsledek složitých

krizových situací – krize s mnoha dimenzemi (př. kombinace přírodních prvků a prvků ovlivněných člověkem – vysídlení obyvatel). Pro složitou krizovou situaci je charakteristické odsunutí obyvatel, násilí páchané na obyvatelstvu, rozsáhlé škody ve společnosti a ekonomice, potřeba mnohotvárné humanitární pomoci, zábrana ze strany vojska, velké riziko v oblasti bezpečnosti pro humanitární pracovníky (What is a Humanitarian Emergency?, nedatováno, The State of Art of Humanitarian Action, nedatováno s. 8). Projekty v rámci humanitární pomoci fungují na principu jednoduchých prozatímních řešení. V anglickém textu tomu odpovídá termín emergency relief, který vystihuje krátkodobost (Princová, 2012, s. 16). Účelem pomoci je záchrana životů, snížení míry utrpení a posílení důstojnosti (Princová, 2012, s. 16, Slim, 2005, s. 8, The State of Art of Humanitarian Action, nedatováno, s. 12). Humanitární pomoc trvá zhruba tři měsíce, typickou činností humanitárních pracovníků je distribuce léků, jídla, oblečení, vody, poskytnutí neodkladné zdravotní pomoci, postavení prozatímních přístřešků. V následující fázi, časně obnovy, early recovery, se vyhodnocují škody, obnovuje se infrastruktura, nemocniční zařízení, elektřina apod. Ve fázi recovery by se měla zlepšit infrastruktura, budovy... Této fázi se také říká livelihood či rehabilitation (Princová, 2012, s. 19, The Sphere Project, 2011, s. 9–10).

Profesionální humanitární organizace, které se zavázaly plnit princip humanistického imperativu Humanitární charty, musí uskutečnit kroky ke zmenšení, zastavení trápení. Charta deklaruje práva na důstojnost člověka, příjem humanitární pomoci a ochranu a bezpečí obyvatel. (The Sphere Project, 2011, s. 4–6).

Rozvojová pomoc

Rozvojová pomoc je pomoc dlouhodobějšího charakteru. V dnešní době je kladen důraz na spolupráci při odstraňování chudoby, poskytovatel pomoci již nestojí nad příjemcem, ale mají spolu partnerský vztah. Do cílů rozvoje patří základní vzdělání, vymýcení extrémní chudoby, snížení úmrtnosti, rovnost pohlaví. Je zde také kladen důraz na ekonomickou rovinu a to v případech odpuštění dluhů, rovnosti obchodování a na rovinu životního prostředí a jeho udržitelnosti (Princová, 2012, s. 20–21). K návaznosti přechodu humanitární a rozvojové pomoci byla vypracována koncepce Linking Relief, Rehabilitation and Development (LRRD). Model LRRD byl koncipován jako odpověď na financování mezery mezi záchrannými a dlouhodobějšími operacemi. Evropská unie se zavázala, že na konceptu bude pracovat a nadále jej rozvíjet. Současné finanční

prostředky jsou nástrojem pro spolupráci a rozvoj pomoci ve víceletém finančním programu na období 2014 – 2020 (Linking relief, rehabilitation and development: Towards more effective aid, 2012).

1.2 Organizace Lékaři bez hranic

Historický kontext vzniku organizace Lékaři bez hranic

V letech 1967 – 1970 probíhala na území Nigerie občanská válka. Biafra (jižní část Nigerie) se oddělila od zbytku země, její území bylo obklíčeno nigerijskými vojsky a lid byl sužován hladomorem. Do této oblasti se vydal pomoci francouzský Červený kříž o šesti lidech. Lékaři z týmu usilovali o to, aby se svět dozvěděl, co se v Biafře děje, nesouhlasili s postupem nigerijské vlády ani Červeného kříže (Magone a kol., 2011). Postupně se ke kritické formě humanitární pomoci (bez politické a náboženské diskriminace) přidávali lékaři přímo z lokálních míst tzv. Biafrané. V roce 1971 vznikla oficiální organizace Lékaři bez hranic (franc. Médecins sans Frontières, angl. Doctors Without Borders) čítající třináct zakládajících členů a 300 dobrovolníků. K jejich prvním humanitárním misím patří pomoc po zemětřesení (1972, Nikaragua), pomoc po hurikánu (1974, Honduras). Pracovníci však, jak sami vypověděli, nebyli na profesionální pomoc dostatečně připraveni. V 80. letech poté, co byla odhlasována pevnější struktura organizace, odešli z organizace Biafrané a založili svou vlastní organizaci pod názvem Médecins du Monde (Magone a kol., 2011, interní zdroj – Integration Course PPD, nedatováno, Založení Lékařů bez hranic, nedatováno). Pro MSF pracovali a nadále pracují zahraniční i lokální zaměstnanci (NOHA, 1998, s. 97–98, Henry, 2004, s. 32).

Aktuální stav organizace

V roce 2015 působila organizace v 69 zemích, kde chyběla zdravotní pomoc. Pracovníci v rámci svých misí poskytují primární a sekundární zdravotní péči, provádí operace, léčí nemoci, očkují, pomáhají těhotným ženám, poskytují psychologickou pomoc, školí místní personál... Uskutečněné projekty, které jsou schvalovány radou organizace, jsou řízeny z pěti míst: Paříž, Brusel, Amsterdam, Barcelona a Ženeva (česká kancelář je součástí ženevského centra). Za rok 2015 bylo uskutečněno 446 projektů (Lékaři bez hranic – Výroční zpráva 2015, s. 10, 12–13, 24–25, 28). Při realizaci misí v cílových zemích se vystříдалo cca 3000 pracovníků za pomoci přibližně 30 000 místních

pracovníků (Lékaři bez hranic – Výroční zpráva 2015, Humanitarian Outcomes, nedatováno). Organizace je financována především soukromými dárci. To napomáhá zachování její nezávislosti vůči státům a jejich zájmům. Celkové příjmy organizace v roce 2015 dosáhly hranice 1 444 milionů eur. Výdaje organizace činily 88,9 %, z toho na vlastní poslání bylo vyčerpáno 82 % příjmů (Lékaři bez hranic – Výroční zpráva 2015, interní zdroj, Humanitarian Outcomes, nedatováno).

2 Humanitární pracovník

Kapitola humanitární pracovník pomáhá vymezit druhy profesí humanitárních pracovníků a jejich kompetence. Dále poskytuje informace o náboru pracovníků na misi, o jejich následném výběru a jejich odesílání na misi v rámci MSF. Pro pracovníka, který působí na zahraniční misi, se vžil pojem expat, expatriant. Pojem expatriant pochází z latiny, ex znamená mimo, patria vlast (Štrach, 2009, s. 80–81). Z anglického překladu se dá uvést slovo „aid worker“, „relief worker“, která vyjadřují profesi humanitárního pracovníka. Termínem „volunteer“, neboli dobrovolník se taktéž může označit osoba, která pracuje v humanitárním sektoru, avšak bez nároku na odměnu (Bjerneld, 2009, s. 14).

Osoba vyjíždějící na zahraniční misi by měla být vzdělána v humanitárním směru, v lékařských, ekonomických oborech atd. Za humanitárního pracovníka je považován ten, kdo se podílí na humanitární pomoci. Může se jednat o koordinátory, manažery, zdravotníky, doktory, technické pracovníky, specialisty na problematiku vody, hygienu, opraváře, řidiče, účetní atd. (Profese humanitárního pracovníka, nedatováno). Walker (2010, s. 10–12) říká, že je nejednoznačné, jaké profesionální kategorie zahrnuje humanitární práce. Pokládá otázku, zda se do profese humanitárního pracovníka zahrnuje také ekonom, který se dočasně přesouvá k humanitární práci a pak zase zpět k ekonomickému vývoji.

2.1 Kompetence

Slim (2005, s. 10) říká, že ideální humanitární pracovník je z dnešního pohledu charakterizován jako podnikavý profesionál s jasnými standardy a dovednostmi, s vášní pomáhat, ale přitom stát pevně nohama na zemi. Přitom musí být schopen pracovat, jak s nejvýše postavenými lidmi ve vládě, tak s příjemci pomoci. Walker (2010, s. 52) doplňuje, že by se humanitární kompetence měly dále rozvíjet jako naléhavá výzva tak, aby existoval konsenzus pro nabídku potřebných kurzů. Slim (2005, s. 11) dodává, že expatriant musí mít dostatečné dovednosti v činnostech, které provádí, ať už se jedná o rozdělování potravin, stavbu přístřeší, či veřejné zdraví. Rankin popisuje kompetence jako chování a dovednosti, které jsou od pracovníků očekávány organizací. Mohou

vyjádřit výsledky a úsilí jedince při práci a zároveň reprezentují jazyk organizace, který má být shodný pro všechny členy (podle Armstrong, 2006, s. 159).

Kealey (podle Bjerneld, 2009, s. 50–51) identifikuje adaptační, mezikulturní a partnerské dovednosti. Do mezikulturních kompetencí patří tolerance, realismus, účast v kultuře, kulturní citlivost, politická inteligence, nízká frustrace, vyladěnost. Personalisté by se u výběru měli soustředit právě na adepty s takovými vlastnostmi Slim (podle Bjerneld, 2009, s. 51). Objevuje se otázka, jak definovat flexibilitu a realismus, které jsou definovány náborovými úředníky jako důležité (Bjerneld, 2009, s. 50–51).

Walker (2010, s. 60) ve svém výzkumu rozlišil kompetence na znalosti z oblasti lidských práv, mezinárodního práva, uprchlického práva, ochrany a bezpečnostních otázek, veřejného zdraví, zhodnocení potřeb, vzdělání, veřejného zdraví, účetnictví, logistiky, vodu a sanitaci, potraviny, monitoring. Walker (2010, s. 60) poté vymezuje dovednosti, do kterých řadí zvládnutí účetnictví, jazyka, budování týmu, zvládnutí několika procesů/úkolů současně. Ze závěru výzkumu Kavana, Čechové (2005, s. 138) vyplývá, že humanitární pracovníci by měli disponovat určitými osobními dispozicemi, měli by být vzdělaní a být ochotní přinášet oběti.

Výčet jednotlivých kompetencí dle Armstronga (2006, s. 162–163) je následující: týmová orientace, komunikace, řízení lidí, orientace na výsledky, orientace na klienta (jeho očekávání, potřeby), řešení problému, plánování a organizování, technické schopnosti, vůdcovství, obchodní uvědomělost, schopnost rozhodování, orientace ke změně, iniciativa, strategické rozhodování, zaměřenost na kvalitu, seberozvoj, asertivita, kreativita, povzbuzování druhých... Havrdová (1999, s. 45 – 46) definuje kompetence jako schopnost rozvíjet komunikaci, plánovat postup, podporovat klienta v soběstačnosti, poskytovat služby, přispívat k práci organizace a odborně růst.

2.2 Osoba vyjíždějící v rámci MSF

Pro sestavení profilu požadovaných osob práce čerpá z webových stránek Lékaři bez hranic. Zde je stanoveno, jaké profese jsou potřebné v rámci zdravotnické specializace, nezdravotnických profesí a jsou uvedeny také profese, které nejsou vyžadovány. Podmínky, které má splnit uchazeč pro přijetí např. v organizaci není další formální vzdělávání, z tohoto důvodu je možné, aby se na mise mohli hlásit pouze jedinci, kteří

mají ukončené vzdělání a potřebnou praxi v oboru, který je vyžadován (v rámci práce v terénu).

Podmínky, které má jedinec splňovat, aby se mohl přihlásit do výběrového řízení, jsou formulovány všeobecně, určité požadavky se mohou měnit dle aktuální cílové země, zaměření mise či jiných potřeb mise (Základní požadavky, nedatováno).

K všeobecným podmínkám patří:

- Akceptovat délku mise – trvání první mise je šest až devět měsíců, ale její délka se může měnit. Dále záleží na vykonávané profesi. Doba od několika týdnů až měsíců je stanovena pro chirurgy, anesteziology, operační sestry, epidemiology, gynekology, porodníky, stavební inženýry, specialisty na motorová vozidla. Naopak delší dobu na misi stráví finanční koordinátoři, administrátoři, HR koordinátoři a to v rozsahu jednoho roku.
- Schopnost pracovat a žít v týmu – na misijních podmínkách chybí soukromí, jednotliví členové týmu spolu pracují i žijí. Je nutné být tolerantní, flexibilní, být schopný vycházet s jinými kulturami.
- Zájemci by měly mít za sebou pobyt v rozvojové zemi. Tento pobyt může být jakéhokoliv charakteru např. dobrovolnictví, praxe, práce, turistika...
- Schopnost zvládat stres – vzhledem k povaze projektů, které se uskutečňují v konfliktních oblastech, je důležité, aby se uchazeči uměli vyrovnat se stresovým prostředím, adaptovat na náhlé situace. Při vypjatých stresových situacích mají pracovníci možnost podpory ze strany organizace.
- Flexibilita – je nutné být dopředu připraven na možné změny na misi, kde se často mění podmínky. Může se změnit složení týmu, expatriant může být vyzván k prodloužení pobytu, evakuaci apod.
- Jazyková vybava – nutná je jazyková dovednost anglického jazyka, velkou výhodou je francouzský jazyk, protože MSF působí ve frankofonních oblastech. Další jazyky, které zvýhodňují uchazeče, jsou ruský, arabský, portugalský jazyk.
- Práce v nestabilních oblastech – MSF poskytuje pomoc v oblastech zasažených krizí v nepředvídatelném prostředí, je důležité, aby s tím uchazeč počítal.
- Vedení týmu – schopnost školit ostatní i lokální pracovníky, pomáhali k rozvoji komunit.

- Práce s omezenými zdroji – pro plnění úkolů je zapotřebí projevit kreativitu z důvodu omezeného technického vybavení.
- Kurz tropické medicíny – je nutné absolvovat u určitých zdravotnických profesí, není hrazen MSF, ale je zde možnost absolvování kurzu až po úspěšném splnění výběrového řízení. (Základní požadavky, nedatováno)

Profese zájemců jsou rozděleny do tří skupin podle zdravotnických profesí a nezdravotnických profesí, které jsou vyžadovány. Třetí skupinu tvoří nevyžadované profese. Pro přehlednost je v práci použita tabulka, které čerpá informace z webových stránek.

Zdravotnické profese

Nezdravotnické profese

Nevyžadované profese

Všeobecný lékař	Administrátor	Lékaři určitých specializací (ORL, stomatolog...)
Pediatr	Finanční koordinátor	Student
Chirurg	Logistik – technický specialista	Zdravotní záchranář
Anesteziolog	Logistik – specialista na vodu, sanitaci	Ošetřovatel
Gynekolog/ Porodník	Logistik – zásobovací specialista	Sanitární pracovník
Zdravotní sestra	Architekt/ Stavební inženýr	
Instrumentář		
Porodní asistentka		
Psycholog, psychiatr		
Farmaceut		
Laboratorní specialista		
Epidemiolog		

(Koho potřebujeme, nedatováno)

3 Nábor a výběr

Tato část práce se zabývá nábořem i výběřem uchazečů. Nábor, tedy získávání potenciálních budoucích pracovníků, je možný několika způsoby, které jsou popsány dále. Zatímco výběr je prověřením schopností, dovedností, znalostí atd. podle toho, které jsou organizací definovány jako stěžejní pro práci expata na misi. V práci je rozklíčováno, co si pod pojmy představit, protože oba tyto termíny jsou stěžejní proto, aby bylo porozuměno náboru a výběru adeptů v rámci organizace MSF.

3.1 Vymezení pojmů

Humanitární pomoc je obtížná a složitá, žádá si specializaci a tedy rozvoj vytváření systematických výběřových procesů (NOHA, 1998, s. 78). „Výběř expatriantů je, zejména z pohledu možného selhání, důležitou součástí celého procesu expatriace.“ (Štrach, 2009, s. 86). Nábor i výběř pracovníků jsou procesy hodně spjaté. Nábor neboli získávání pracovníků je nejčastěji chápáno jako získávání pracovníků z vnějšku, v dnešním pojetí jde také o získání současných pracovníků organizace (Koubek, 2001, s. 117, Koubek, 2007, s. 126–127). Armstrong (2007, s. 333–341), Koubek (2007, s. 135–142) do způsobů náboru zahrnují, že se uchazeči nabídnou sami, díky doporučení, které člověk získá od pracovníka organizace, oslovení vybraného jedince, vývěsky, letáky, inzerce, spolupráce se vzdělávacími instituty, spolupráce s ÚP atd.

K tomu, aby organizace vybrala vhodného kandidáta, který odpovídá stanoveným podmínkám, jsou uplatňovány vlastní programy organizací. To platí zejména u větších organizací. Na výběř kandidátů je nutné klást velkou pozornost, protože může snížit selhání expatrianta. Selhání se dále může eliminovat přípravou na misi (Štrach, 2009, s. 85–86). Anderson (2000, s. 38) upozorňuje na unáhlené přijímání kandidátů a dělení velkých kompromisů, kdy organizace ve spěchu přijímají zaměstnance, aby zaplnili pracovní pozice v nově vznikajících krizových situacích. V určitých situacích některé agentury nabírají velké množství nezkušeného personálu pro dobu pouze dvou týdnů. Výsledkem může být zvýšená možnost příležitosti místních válečníků, aby manipulovali rozhodnutím personálu a používali zdroje pro vlastní účely. Bjerneld (2009, s. 50) zdůrazňuje, že je důležité najít „správné“ budoucí pracovníky z řad kandidátů, a to i přesto, že náboroví úředníci pocítují, že je zde řada otazníků při hledání správných lidí, výběř kandidátů je vždy subjektivní.

Armstrong (2006, s. 409) stanovil tři etapy procesu náboru a výběru:

1. definování požadavků (popis práce, podmínky);
2. přilákání kandidátů (používání agentur, konzultantů, zkoumání zdrojů žadatelů v organizaci i mimo ni);
3. výběr kandidátů (zhodnocení jednotlivých žádostí, testování, pohovory, posouzení, assessment centra).

Bjerneld (2009, s. 51) klade důraz na část výběrového řízení, která by měla poskytnout žadatelům příležitost diskuze se zkušenými pracovníky o jejich očekáváních a motivech, proč se chtějí stát humanitárními pracovníky. Avšak zde může organizace pocíťovat dilema, zda umožnit tuto diskuzi z toho důvodu, aby adept zůstal i nadále motivovaný. Organizace chtějí přilákat nové pracovníky, ale zároveň ne příliš naivní, či nezkušené zájemce.

3.2 Nábor a výběrové řízení v MSF

Armstrong (2007, s. 333–341) popisuje způsoby, kterými mohou organizace získat nové pracovníky. Ideální variantou je, pokud se zájemci hlásí sami. Tyto případy nastávají i díky dobré pověsti jména a přinášejí organizaci snížení nákladů na inzerci. Další možností, jak získat nového pracovníka, je získání díky doporučení některého ze stávajících pracovníků. Pro nábor se také využívají nejrůznější formy inzerce či šíření informací např. na vysokých školách, kde je velká pravděpodobnost, že někdo ze studentů či absolventů by měl o takovou akci zájem.

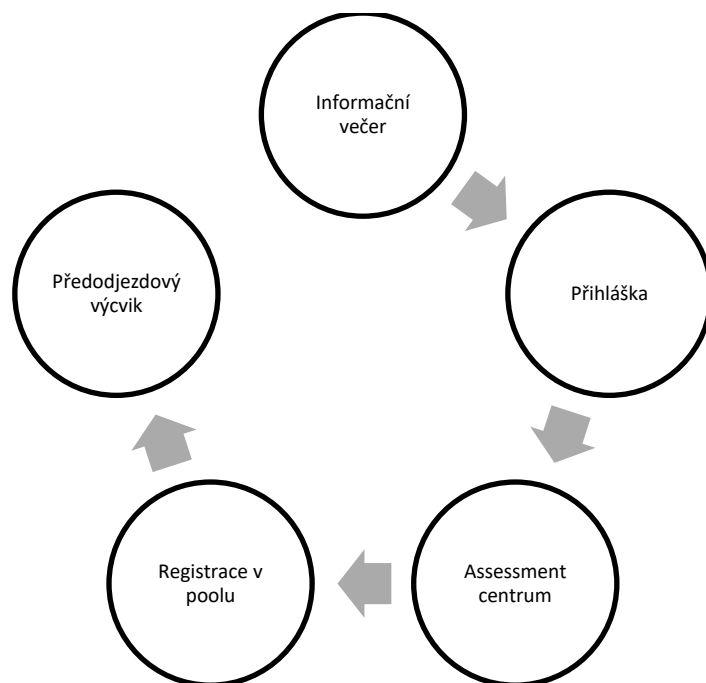
Výběr adeptů poté probíhá v operačním středisku pomocí testů schopností, skupinových úkolů, individuálních úkolů, testů osobnosti, diskuzí, pohovory, případové studie, manažerské hry.

Prvním krokem pro kontakt s organizací je účast na informačním večeru. Setkání probíhají v Praze, Brně, Bratislavě, nebo online formou v anglickém jazyce (Informační večery, nedatováno). Kandidáti se zde setkají s pracovníky Lékařů bez hranic, vyslechnou si informace o misích, na kterých byli přítomní pracovníci, dozví se konkrétní informace, mohou s experty diskutovat a získat tak představu o tom, jak celý proces zahrnující výběr, přípravu a život na misi vypadá. Nábor nových kandidátů také probíhá v rámci informačních večerů, které jsou zajišťovány operačními centry po

celém světě. Pro kandidáty z České a Slovenské republiky je nábor organizován českou kanceláří Lékařů bez hranic, která má sídlo v Praze (Hnutí Lékařů bez hranic, nedatováno). Dalším krokem pro adepta, který se rozhodne zúčastnit se výběrového řízení, je zaslání oficiální přihlášky do organizace. Techničtí a administrativní pracovníci jsou pozváni na test do pražské kanceláře (The Application Process, nedatováno). Originální přihláška je součástí příloh (příloha č. 1). Ve třetím kroku jsou kandidáti a úspěšní řešitelé testu pozváni do Assessment centra, kde probíhají pohovory. Zde jsou prověřovány osobnostní předpoklady (The Application Process, nedatováno). Uchazeči, kteří projdou testy, splní všechny stanovené požadavky, jsou umístěni do tzv. poolu. Pool je místo, kde jsou registrovaní všichni dostupní uchazeči k výjezdu na misi (The Application Process, nedatováno). Posledním krokem před odjezdem je absolvování předodjezdového výcviku, který se koná v závislosti na poloze a nejbližším datu. Délka celého procesu je v rozmezí několika týdnů až půl roku (The Application Process, nedatováno).

Pobočka MSF v Belgii popisuje oblast, ve které se u nových pracovníků objevovaly problémy. Tato problémová oblast bylo u zaměstnanců nezvládnutí měkkých dovedností. Zaměstnanci byli vybráni na základě sebe prezantace. Po tomto zjištění organizace implementovala ke zvýšení kvality do svého výběrového řízení assessment centrum. Adept je hodnocen skrze individuální a skupinové testy, management dovedností, motivaci, adaptaci, vyrovnávání se se stresem a profesionální dovednosti. MSF věří, že tento přístup je hodnotný. Expatovo selhání je odhadováno na 3 000 eur, zatímco přírůstek v ceně při zřízení assesment centra činí 100 eur/ osoba. Systém také výběr objektivizuje a dává organizaci lepší znalost o kandidátech, a tak vylepšuje shodu mezi poptávkou organizace a dovednostmi kandidátů (Loquercio, Hammersley, Emmens 2006, s. 15).

Pro zmapování cyklu od prvního kontaktu s organizací až po výjezd jsou jednotlivé kroky zmapovány v následujícím obrázku. Který je čerpán z webových stránek organizace (The Application Process, nedatováno).



4 Odborná příprava

Na úspěšnosti mise se podílí mnoho faktorů, patří mezi ně výběr vhodných adeptů a odborná příprava. Příprava osob by měla připravit expaty na misi, její délku a charakter tak, aby byli užiteční lidem, kterým pomáhají.

4.1 Charakteristika odborné přípravy

V příručce „11 principů dobré praxe“ je zahrnut princip, kde se hovoří o tom, že se dobrovolníci musí účastnit vhodné přípravy a tréninku na misi. Je zdůrazněno také to, že dobrovolníci rozumí organizaci, principům a cílům práce proto, aby mohli efektivně pracovat a měli lepší představu o své práci (Comhlámh, 2016, s. 35–39). Získání dovedností, profesních návyků a postojů je zahrnováno do pojmu přípravy, což je druh profesního rozvoje, který je zaměřen na přípravu k povolání. Pomocí odborné přípravy pracovník získává kompetence. Vyučování může být vedeno individuálně či skupinově (Beneš, 2014, s. 63, 68, 80, 82, 152, 167).

Na přípravu by mělo být nahlíženo jako na část podpory před odjezdem a podporu v místě výkonu práce (Comhlámh, 2016, s. 35). Trénink a příprava sehrávají klíčovou roli při realizaci mise. Comhlámh (2016, s. 35), Bjerneld (2009, s. 43) dodávají, že přípravné kurzy nemusí být poskytovány organizací, organizace může podpořit pracovníky, aby navštěvovali kurzy uspořádané jinými poskytovateli, pokud sama organizace nemá zdroje na realizaci přípravy. Elsharkawi a kol. (2010, s. 46) říká, že trénink může mít podobu konceptu terénní tréninkové školy, který je v organizaci Červeného kříže. Tréninková škola se zaměřuje na „učení děláním“. Účastníci jsou mentorováni zkušenými facilitátory. Trénink má navodit podmínky fyzického a psychického stresu, které jsou po humanitární krizi.

Tarique a Calligiri navrhuje sestavení vzdělávacího programu tak, aby program identifikoval úkoly, které má organizace vykonat, udělat rozbor potřebného vzdělání se schopnostmi daného pracovníka, stanovit si cíle vzdělání, sestavit plán všeobecné a kulturní části a také vhodné metody dosažení vzdělání. Posledním krok je evaluace (Armstrong, 2007, s. 15). Koubek (2001, s. 252–257) doplněn Loquercio, Hammersley, Emmens (2006, s. 17), All in diary (2014, s. 58, 80), Armstrong (2007, s. 507–508,

562) reagují metodami vhodnými ke vzdělání pracovníků na vzdělání na pracovišti a mimo pracoviště, navzájem se tyto metody mohou kombinovat. Do metod na pracovišti řadí coaching, instruktáž, asistování, counselling, mentoring, rotace práce, pověření úkolem a porady. Metody mimo pracoviště jsou využívány převážně u specialistů a řadí mezi ně: přednášky, praktické vyučování, kazuistiky, semináře, brainstorming, simulace, workshopy, assessment centra, metody e-learningu a dalších počítačových forem a out-doorových her. Štrach (2009, s. 87) doplňuje, že by expat měl mít možnost, po dobu výkonu práce na misi, kontaktování kulturního specialisty. Kulturní specialista může být člověk, který již misi absolvoval.

Doplnění komplexního vzdělání pomocí briefingů a handoverů

Pro rychlejší adaptování a představu toho, jak to na misi funguje, slouží briefingy a handovery. Handover je předání informací a poznatků od předchůdců, kteří se účastnili stejného/ obdobného postu na misi (People in Aid, 2005, s. 16). Briefingy a handovery jsou klíčové ke kontinuitě projektů a zajištění efektivity týmu. Briefing zahrnuje základní oblasti:

- fyziologická oblast – Kde pracovník najde potřebné informace? Lidi? Kde bude jíst a spát?
- organizační – Jaké jsou hodnoty a cíle organizace?
- zdraví a bezpečnost – Jaká je bezpečnost postupů, činností?
- podmínky – Jak bude placen? Na co má nárok?
- kontext země – Jaká je minulost země/ regionu? Přírodní katastrofy, mapy a plány
- program – Jaké jsou cíle, postupy, realizační výstupy programu?
- pracovní potřeby – Jaké jsou mé cíle? Jak bude výkon kontrolován a hodnocen? Jak role, kterou bude pracovník vykonávat, souvisí s ostatními členy týmu?

Předodjezdový briefing je často organizován centrálou, ale krátký briefing po telefonu přímo z terénu je nápomocný. Plný briefing je neodmyslitelnou součástí při příletu. Při selhání naplánování a organizování handoveru se snižuje efektivita programu. Když není možný handover tváří v tvář, tak se považuje za absolutní minimum zanechat ručně psané poznámky, dokumenty apod. Při tvorbě handoveru je podstatné:

- současný stav programu – jaké jsou finance a zdroje, klíčové osoby a kontakty na ně v telefonu, emaily a důležité adresy;
- shrnutí – úspěchů, změn, omezen...;
- priority v nadcházejících týdnech – denní aktivity, pravidelné závazky, povinnosti...;
- obecné – způsoby práce, nejlepší zdroje informací, rady ke každodennímu životu....

Trvání handoveru závisí na úrovni odpovědnosti práce. Příklad naplánovaného handoveru může být pro doktory v čase, který je považován za minimální a to 3 až 7 dní. (People in Aid, 2005, s. 14 – 18, All in diary, 2014, s. 73–75).

Loquercio, Hammersley, Emmens (2006, s. 22) však upozorňují na skutečnost, že nikdo nemůže být dokonale připraven prostřednictvím briefingů a školení, zejména ne na naléhavé situace a situace pohotovosti.

4.2 Obsah odborné přípravy

Každý zaměstnanec by měl před výjezdem projít bezpečnostním tréninkem tak, aby si nové techniky a poznatky vyzkoušel (Bickley, 2010, s. 21–22, 198–199, Brabant a kol., 2010, s. 16, 101, 128). Pokud organizace vysílající pracovníky nemá dostatečné kapacity pro pořádání kurzů, může nakontaktovat speciální agentury pro jejich realizaci. V ČR je bezpečnostní složka přípravy humanitárních pracovníků poskytována Armádou ČR, nebo organizací Salangou. Širší zastoupení nalezneme v zahraničí, kde jsou kurzy bezpečnosti pořádány převážně velkými organizacemi např. RedR, SaferEdge, Bioforce, DisasterReady.org, EISF, Centurion Safety, HumaniTrain, InterHealth Worldwide, Clarity training...

Do tréninku je podle Sengupta, Bhattacharya (2007, s. 89, 95, 102–130, 106), Štracha (2009, s. 87) nutné zahrnout národopisná studia o cílové zemi (ekonomická situace, historie, geografie), kulturní specifika, jazykovou přípravu, psychologický trénink. Brabant a kol. (2010, s. 16, 101, 128), Bickley (2010, s. 21–22, 198–199), Loquercio, Hammersley, Emmens (2006, s. 6–7) do schématu odborné přípravy doporučují zahrnout bezpečnostní kurz. Podle Bjernelda (2009, s. 43) by osnovy kurzů neměly zahrnovat pouze lékařská témata, ale také psychosociální aspekty a kulturní

přípravu. S tím také souhlasí Štrach (2009, s. 87–88), který upozorňuje, že mají být měněny požadavky na management organizací a jejich kulturu kvůli interkulturnímu prostředí. Pracovníci, kteří budou pracovat v multikulturním týmu, by měli být vyškoleni speciálními tréninky tak, aby se předešlo možným problémům. Absence přípravy může být jeden z důvodů dřívějšího návratu expata. Knowles, který mapoval zájem expatů o jednotlivé části přípravy na misi vyplývá, že nejdůležitější a také nejžádanější jsou ty části přípravy, jenž se věnují kulturním informacím a jazykové oblasti (podle Bjerneld, 2009, s. 43).

Henry (2004, s. 49) uvádí příklad z oblasti bezpečnosti expatů na misi. Riziko, kterému expati čelí, není jen smrt, ale například i únos. Únosy se stávají více častými, např. Arjan Erkel z organizace MSF byl po svém umístění v Dagestánu v roce 2002 unesen a držen 20 měsíců. Ze statistiky z roku 2015 vyplývá, že v roce 2015 bylo 109 humanitárních pracovníků zabito, 68 pracovníků uneseno, celkový počet obětí je nižší než v předchozích třech letech (Major attacks on aid workers..., 2015).

Anderson (2000, s. 31) se zabývá otázkou, proč najímat lokální zaměstnance. Říká, že k velkým benefitům patří přijetí mezinárodního týmu do komunity snadněji, organizace se může spolehnout na jazykové schopnosti, znalost kultury, organizace také může zjistit přesné informace o místní komunitě a aktuální situaci, dále je uvedena ekonomická podpora lokálních zaměstnanců v době války, zvýšit počet lidí pracujících pro organizaci, protože zaplacení místního zaměstnance je levnější. V rozporu s Andersonem (2000, s. 31) je Henry (2004, s. 32), který nespatřuje benefit v menším finančním ohodnocení, ale zabývá se otázkou jako problémem, jak stanovit čistý příjem a kupní sílu tak, aby měli lokální i mezinárodní zaměstnanci mzdu stejnou.

4.3 Příprava v rámci MSF, PPD – Preparation for Primary Departure

V této části se práce zabývá přípravou, která je pořádaná organizací Lékaři bez hranic. V práci jsou popsány základní informace o přípravě a jednotlivé moduly, ze kterých je příprava složena. Je důležité znát strukturu přípravy, aby byla porovnatelná s následnými výpověďmi lékařů.

Před odjezdem na misi a zařazením do poolu, místa čekatelů, je požadováno po nových rekrutech, aby se účastnili tréninkového kurzu PPD. Kurzy PPD jsou organizovány operačními centry. Tato centra se nachází v Ženevě, Amsterdamu, Paříži, Bruselu a Barceloně. Česká pobočka spadá do operačního střediska v Ženevě. Účastník se může PPD kurzu účastnit přímo na místě, nebo online, záleží na funkčních potřebách a dostupnosti rekruta (interní zdroj – Preparation Primary Departure, Key information for applicants, nedatováno). Reena Sattar, vedoucí HR v organizaci MSF, píše ve svém mailu ze dne 7. 11. 2016, že školitelé v PPD kurzu jsou lidé z HR a komunikačního oddělení, náboroví pracovníci, pool manažeři, techničtí referenti... Všichni ze školitelů byli na misi a mohou sdílet své zkušenosti. V odborné přípravě se lze vzdělávat využitím různých metod a prostudováním pestré nabídky materiálů. Lze studovat případové studie, zhlédnout filmy či prezentace, zapojit se do diskuzí, simulací nebo skupinových prací apod. Většina možností studia je interaktivní a vyžaduje aktivní účast jednotlivců (interní zdroje).

V roce 2016 byly ve Vídni a v Ženevě organizovány celkem 4 kurzy PPD. Trvání jednoho kurzu je od 5 do 9 dnů. Cílová skupina, která se má kurzu účastnit, jsou pracovníci, kteří mají s organizací MSF zkušenost kratší jak 3 měsíce (Preparation Primary Departure, nedatováno). Ve skupině je cca 25 účastníků. Obecným cílem kurzu je úspěšně integrovat pracovníka v MSF. To obnáší poskytnutí účastníkovi informací o činnostech, principech, hodnotách a filosofii organizace a učinit mu představu o týmové práci v MSF. (interní zdroje).

Odborná příprava, která byla uspořádána v roce 2016 v operačním středisku ve Vídni, trvala 5 a půl dne. Odborná příprava se sestává z:

- Úvod k humanitární pomoci a organizaci MSF
- Hodnoty organizace
- Asociace MSF
- Úvod k finančnímu hospodaření
- Lékařské intervence
- Vedení personálu
- Interkulturní kompetence
- Svědectví z mise
- Vítejte v poolu

- Vítejte na misi
- Úvod do logistiky
- Bezpečnost
- Stres v terénu
- Chování na misi
- Komunikace
- Expatovo zdraví
- Příběh zaměstnance z Kundúzu
- Případová studie
- Film – Dangerous Pity

Poslední částí je evaluace (interní zdroje). Náhled jednotlivých modulů a jejich rozvrh je v příloze č. 2.

Jednotlivé moduly vzdělávání jsou rozděleny do tematických celků, výčet je následující.

Humanitární pomoc

Modul věnující se humanitární pomoci poskytuje informace o historických kořenech humanitární pomoci, seznamuje s problémy a dilematy v současné humanitární pomoci, diskutovat o Chartě MSF a jejich principech, předložit principy v praxi a dilemata se kterými mohou být humanitární pracovníci konfrontováni. Specifické cíle jsou, že účastníci na konci kurzu budou umět popsat filosofii, hodnoty a poslání organizace, principy a situace, které s nimi souvisí. Osnova kurzu zahrnuje Chartu MSF, principy pomoci, hodnoty organizace a aktuální otázky a dilemata humanitární pomoci. Doba trvání modulu humanitární pomoci jsou 3 hodiny (interní zdroje).

Asociace MSF

Po absolvování části Asociace MSF budou účastníci vědět více o fungování organizace, veřejné správě a budou lépe chápat úlohu, kterou zastávají. Do specifických cílů je zařazeno, že pracovníci znají podmínky členství, fungování organizace. Učební dokumenty jsou interní dokumenty organizace. Doba trvání je jedna hodina (interní zdroje).

Finanční hospodaření

Modul Finanční hospodaření poskytuje účastníkům porozumění v oblasti týkající se financí. Specifické cíle, kterým účastníci rozumí, jsou zdroje financí na projekty, jaké

jsou strategie financování, na co jsou peníze vynakládány, znalost finanční etiky MSF. Účastníkům bude poskytnut materiál provozního rozpočtu MSF, finanční etiketa a zdroje financování, ze kterých se na modulu budou učit. Trvání modulu je jedna hodina (interní zdroje).

Lékařské intervence

Modul Lékařské intervence poskytuje znalosti z oblasti intervencí, seznamuje účastníky s odpovědnostmi jednotlivých oddělení při řešení zdravotních potřeb cílových skupin. Také je vyžadováno, aby porozuměli lékařským programům a jednotlivým kritériím pro intervenci. Náplň vzdělání je operační politika, operační priority, lékařská zodpovědnost, kvalita. Je nutné, aby si účastníci pročetli lékařskou chartu a chartu operačního oddělení. Doba trvání je hodina a půl (interní zdroje).

Vedení personálu

Modul Vedení personálu seznamuje účastníky se styly řízení, použitím HR nástrojů. Cíl je, aby účastníci pochopili roli a odpovědnost pracovníků v HR, aby znali manažerské dovednosti a byli schopni je uplatnit při vedení týmu. Náplň modulu se sestává z teorie stylů řízení, HR nástrojů, analýz situací, projekt integrace a optimalizace... Trvání modulu jsou dvě hodiny (interní zdroje).

Interkulturní kompetence

Modul si klade za obecný cíl zvýšit povědomí účastníkům o kulturních rozdílech a výzvách, kterým budou muset čelit v mezinárodním multikulturním pracovním prostředí, pomáhat v nové kultuře pomocí konkrétních nástrojů pro interkulturní kompetence. Na konci tohoto školení by měli účastníci získat lepší pochopení mezikulturních vztahů, ocenit kulturní rozdíly a kulturní dopad komunikace a práce, reflektovat vlastní kulturu a pracovní styl, porozumět příležitostem a výzvám, které jsou spojeny s prací v mezinárodním týmu, objevovat praktické strategie pro vytváření efektivnějšího pracovního prostředí. Náplň je kultura a její vnímání, stereotypizace, sebeuvědomění, definování kultury, hodnotové orientace, vzory v komunikaci, adaptace na kulturu a s ním spojený kulturní šok, rekapitulace a výsledky učení. Době trvání modulu je pět hodin (interní zdroje).

Vítejte v poolu

Kurz Vítejte v poolu má za úkol seznámit účastníky se strukturou, fungováním HR a profesním rozvojem v rámci MSF (interní zdroje).

Vítejte na misi

Hlavním záměrem modulu Vítejte na misi je úspěšná integrace účastníků do týmů, které se vytvoří na misi. Všichni participující by měli být schopni popsat fungování buňky týmu, rozpoznat role a odpovědnost každého člena týmu na misi, popsat různé aspekty života na misi. Obsahem je přehled o aktuálních lidských zdrojích v operačním centru, organizační chartě pro fungování buňky na misi, nástroje a politika HR. Doporučené čtení, které se vztahuje k výuce je kniha dobrovolníka a politika HR z oblasti stresu, chování a zdraví. Trvání modulu „Vítejte na misi“ je cca hodina (interní zdroje).

Úvod do logistiky

Model Úvod do logistiky dává představu o významu a rozměru logistiky v rámci MSF, kurz vysvětluje jak komunikovat a spolupracovat s logistiky a jak jsou využívány jejich kapacity. Po absolvování modulu by participující měli znát rozsah činností, na které se vztahuje logistika, interakce mezi logistikou a dalšími aktéry a měli by rozumět základům logistických jednotek. Výuka probíhá s ukázkami fotek z terénu, s praktickými příklady ukázek práce logistiků – stavba přístřešků, aut, vodních nádrží, latrín, elektriny... Školení trvá jednu hodinu (interní zdroje).

Bezpečnost

Modul Bezpečnost si klade za cíl seznámení účastníků s managementem bezpečnosti, jeho principů a rolí, které zastává. Na konci kurzu účastníci znají principy řízení bezpečnosti a osobní a institucionální zodpovědnost, jsou seznámeni s principy snížení rizika a základními nástroji bezpečnostního managementu. Náplň modulu a témat, které mají být pokrytá v rámci dvou hodin je nepřehledné množství – nejistota (typy hrozeb, rizika), principy managementu snižování rizik, základní nástroje (kontext, bezpečnostní instruktáže, bezpečnostní guidelines)... (interní zdroje).

Stres v terénu a jeho zvládnání

Modul Stres v terénu a jeho zvládnání si klade za cíl zvýšit schopnost u budoucích expatů vypořádat se se stresem. Po ukončení školení by si měl každý uvědomit, jaké má reakce

ve stresových situacích, vyjmenovat různé faktory, které mohou způsobit trauma, každý by měl být schopen rozpoznat příznaky stresu a vyhoření, znát copingové mechanismy, porozumět psychickému dopadu po kritické události a vyjmenovat jednání po kritické události. Pro dosažení cíle jsou v hodině a půl využity klíčové koncepty stres managementu v terénu a copingové metody (interní zdroje).

Chování na misi

Modul Chování na misi podává informace o tom, co se od expatů se očekává. Na misi i ve svém volném čase a soukromém životě se musí chovat podle principů a charty MSF. Zároveň musejí dodržovat vnitrostátní předpisy a respektovat místní pravidla. Po absolvování by každý měl umět identifikovat chování, které je v rozporu s hodnotami MSF a zabránit takovému dalšímu jednání, ocenit důležitost komunikace s týmem. Lekce trvá necelé dvě hodiny a její náplní jsou témata: zneužití moci, alkoholová a drogová závislost, sexuální chování. Témata budou vysvětlovány pomocí hraní rolí a diskuzí (interní zdroje).

Komunikace – svědectví

Kurz Komunikace – svědectví se zabývá komunikací v organizaci, sdílením svědectví a vysvětlením co to je svědectví, pravidla pro sdílení svědectví a pro komunikaci. Účastníci by si z modulu měli odnést znalost dostupných nástrojů a referenčních dokumentů, rizika a dopad, které mohou způsobit svědectví, znát etiku při sdělování svědectví. Náplní kurzu jsou témata obhajoby, jednání s novináři a jak komunikovat. Všechna tato témata budou probírána v délce 1,5 hodiny, pro doplnění jsou zde uvedeny doporučené dokumenty k přečtení, jedná se o: komunikační guidelines, etické obrázky MSF, svědectví z MSF (interní zdroje).

Expatovo zdraví

Modul Expatovo zdraví má za úkol expatovi pomoci identifikovat zdravotní rizika a převzít zodpovědnost týkající se zdravotních problémů, kterým může čelit. Do specifických cílů je kladeno, aby expati byli obezřetní k vystavení svého zdraví v terénu. Pracovníci mají spoluzodpovědnost za své zdraví před, během a v období po skončení mise a dále si musí uvědomit význam prevence. V časovém rozsahu hodiny a půl budou vysvětleny existující rizika, která souvisejí se silnicemi, vodou, tropickými

nemocemi, sexuálním chováním, stresem, profesionálními riziky a také vazbou mezi osobním chováním a možnými riziky (interní zdroje).

Poslední modulem, který je součástí univerzální přípravy je Bibop, tzv. elektronická knihovna, kterou je možno používat na misi. Účastníci se s ní seznámí a naučí se používat zdroje, které jsou zde umístěny. Prezentace s ukázkou trvá 15 minut. Každá odborná příprava má část evaluace, která je úplně poslední částí bloku. Trvá dle potřeby, v rozvrhu je plánovaná na 30 minut, vede ji koordinátor přípravy. Další části, které byly zahrnuty do odborné přípravy v roce 2016 ve Vídni jsou: příběh zaměstnance z Kundúzu, Případová studie, Film – Dangerous Pity. Tyto části se mění dle pracovníků a vyučujících, kteří dané moduly přednáší (interní zdroje).

5 Výzkumná část

V této kapitole je popsána metodologie výzkumu, realizace a vyhodnocení výsledků. Podkladem pro praktickou část práce je teoretická část, která pomáhá formulovat výzkumnou otázku.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumná otázka

V česky psané literatuře, která je veřejně dostupná, se téma přípravy humanitárních pracovníků před odjezdem na misi příliš často nevyskytuje. Absence tohoto odborného materiálu je také jedním z důvodů k tomu, proč se tímto tématem zabývám. K demonstraci tématu jsem si vybrala mezinárodní humanitární organizaci – Lékaři bez hranic, která má vypracovaný systém přípravy pro budoucí expaty. Ráda bych upozornila na to, jak přípravu vnímají samotní pracovníci. Organizace Lékaři bez hranic nemá veřejně dostupné materiály, pouze vnitřní manuály organizace, které se mi podařilo získat. Právě z nich jsem čerpala do teoretické práce. Zmapování odborné přípravy dle vnitřních dokumentů je nahlíženo v praktické části s pohledem lékařů na přípravu.

Konkrétní cíl empirického výzkumu je zjistit relevanci příprav před zahraniční misí z pohledu lékařů, kteří se již z mise vrátili. K naplnění tohoto cíle jsem si zvolila kvalitativní výzkum. Kvalitativní výzkum je zde využit, protože téma je o subjektivním vnímání jednotlivých humanitárních pracovníků.

Výzkumná otázka

Hlavní výzkumná otázka zní – jaká je z vašeho pohledu odborná příprava na misi, jak ji hodnotíte, odpovídá potřebám mise?

5.2 Použitá metoda výzkumu

Aplikace kvalitativní metody umožní zodpovězení výzkumné otázky a následné naplnění cíle. Základ kvalitativního výzkumu tvoří konstruktivismus, etnometodologie, symbolický interakcionismus, fenomenologie a další. Teoretický koncept vychází z předpokladu, že realita neexistuje sama o sobě, ale jako výsledek interakcí a snaží se o komplexní vhled do problematiky (Disman, 2011, s. 289–290, 293–295, Hendl, 2016, s.

48–50). Proto je důležité zjistit, jaký význam přisuzují přípravě jednotliví participující. Kvalitativní výzkum je vhodný pro použití, jestliže se jedná o explorační a objevování daného tématu. V rámci teorie může dojít ke tvorbě vzniku nové teorie na základě nově zjištěných informací (Hendl, 2016, s. 46-47).

5.3 Získávání dat

Pro získávání dat byla zvolena technika nestrukturovaného rozhovoru, kde je cílem získat detailní informace o zkoumaných jevech, otázky vznikají v průběhu rozhovoru, mohou se lišit interview od interview. (Hendl 2016, s. 179-180, Miovský, 2006, s. 157). „*Máme však jasnou představu o tom, na jakou otázku hledáme odpověď a čeho tím chceme dosáhnout.*“ (Miovský, 2006, s. 158). V práci je použita technika nestrukturovaného hloubkového rozhovoru s tendencí k narativnímu rozhovoru. Zahrnuje přímou interakci face to face mezi tazatelem a respondentem. Rozhovory budou vedeny nestrukturovanou formou, hloubkovým neformálním rozhovorem, jehož forma je v podobě vyprávění na určité téma. Čermák (2002) dodává, že cílem narativního rozhovoru není ověření hypotéz, nýbrž rekonstrukce významu. Výhodou takového rozhovoru je možnost reagovat na konkrétní situace. Respondent je veden k volnému vypravování. A priori se předpokládá, že pro různé události mohou existovat subjektivní významy, které by nemusely být odhaleny při strukturovaném dotazování. Jak podotýká Kvale při interview se tazatel drží hlavního tématu, ale můžeme sledovat jeho rozvíjení pomocí otázek. Otázky mohou a nemusí být pro všechny respondenty totožné, dále se také může měnit jejich pořadí. Pokud při rozhovoru zjistíme, že danému člověku nevyhovuje nedirektivní styl, můžeme tomu rozhovor přizpůsobit (podle Miovský, 2006, s. 157).

Respondentovi je zprvu představeno téma a jeho význam. V další fázi je respondent pobídnut k vypravování. Otázka, která by měla sloužit jako pobídka by měla být široká a specifická, aby sám respondent mohl určit, o čem vyprávět chce, co je pro něj významné, důležité nebo stojí za zmínku (Hendl, 2016, s. 180–181). Tato otázka by mohla znít: „Chtěla bych vás poprosit, jestli byste mi mohl povyprávět svůj příběh o spolupráci s MSF.“ Po ukončení vyprávění je prostor na dotazy, které vznikly v průběhu a je důležité je objasnit, aby nevznikly nejasnosti. Dále mohou být kladeny zobecňující otázky, při kterých se respondent snaží vysvětlit své významové struktury (Hendl, 2016, s. 181). Demonstrativní externí otázky mohou být např.: „Můžete mi říct, co jste

prožíval během odborné přípravy?“, „Můžete si vzpomenout na situaci, kdy jste něco z přípravy využil v praxi?“, „Jak jste prožíval svou první misi?“...

Respondenty jsem nechala volně hovořit o začátcích jejich práce s MSF. Zajímalo mě, kde se u nich objevil nápad vyjet na misi, jak probíhala jejich příprava, zda byla pro ně užitečná a co z přípravy poté na misi využili. Dále mě zajímalo, zda se dostali do nebezpečných situací a zda jejich dobré zvládnutí bylo ovlivněno některým aspektem jejich přípravy. Zajímaly mě také další okolnosti mise, které sami respondenti považovali za důležité. Otázky jsem pokládala pro doplnění informací.

5.4 Výzkumný soubor

Výběr respondentů je uskutečněn formou záměrného (účelového) výběru. Respondenti jsou vybráni na základě určitých kritérií (Miovský, 2006, s. 135). Před každým rozhovorem bylo zopakováno, k čemu mají rozhovory a výsledky z nich sloužit, zásady anonymity, možnosti odmítnout odpověď. Respondenti byli dotázáni, zde může být rozhovor zaznamenán na nahrávací zařízení, po udělení souhlasu jsem zapnula nahrávací zařízení. Na nahrávacím zařízení byl zaznamenán pouze rozhovor týkající se tématu. Před zapnutím nahrávacího zařízení jsem se představila..., po vypnutí zařízení jsme se rozloučili.

Před samotným výzkumem je důležité si určit, od koho chci informace získat. K záměru mé práce budou jednotkou zjišťování informace poskytnuté od repatriantů, lidí navracených do vlasti. Tedy těch, kteří již misi v rámci organizace MSF absolvovali. Kontakt na respondenty jsem získala díky výročním zprávám a knihám, které byly publikovány. Výzkumný soubor se skládal z šesti respondentů. Z celkového počtu byli tři muži a tři ženy. Skrze specifičnost a úzký profil zaměření práce budou u respondentů uvedeny jen základní informace. Rozhovory byly uskutečněny v době od listopadu 2016 do ledna 2017, nejkratší rozhovor trval čtyřicet minut, nejdelší rozhovor trval hodinu třicet minut. Tři rozhovory byly realizovány přes aplikaci Skype, zbylé tři rozhovory při osobním setkání.

Každému respondentovi je pro zkrácení přiděleno číslo např. Respondent 1 – R1.

První respondent (R1) je člověk pracující v intenzivní medicíně a anesteziologii. Absolvoval celkem čtyři mise.

Druhý respondent (R2) je člověk pracující jako anesteziolog v urgentní medicíně. Byl na jedné misi. Odbornou přípravu absolvoval ve Vídni.

Třetí respondent (R3) pracuje jako anesteziolog, absolvoval dohromady tři mise. V Itálii absolvoval odbornou přípravu.

Čtvrtý respondent (R4) působil na sedmi misích, PPD kurzu se účastnil v Barceloně.

Pátý respondent (R5) pracuje jako ortoped, působil na sedmi misích.

Šestý respondent (R6) pracuje jako lékař. Účastnil se jedné mise. Přípravu na misi absolvoval v Ženevě.

5.5 Zpracování dat a analýza

Audiozáznam je výhodou pro výzkumníka, jelikož si všechny poznámky nemusí zapisovat a může se k důležitým momentům a výpovědím zpětně vracet (Miovský, 2006, s. 197–198). Já jsem k zaznamenání použila diktafon a mobilní zařízení. Všichni respondenti byli poučeni o použití získaných dat, anonymizace jejich osoby a právu odmítnout odpovídat na otázky, pokud nechtějí. Transkripce, tedy převedení mluveného slova do textové podoby, je důležitým krokem pro analýzu dat (Miovský, 2006, s. 205, Hendl, 2016, s. 212). Při analýze dat je použita doslovná transkripce, případný cizí jazyk je převeden do českého. Transkripce byla časově poměrně dost náročná. Poté je pro rychlejší a snazší orientaci v textu doporučeno použít další možný postup pro práci s textem, např. konkrétní barevné označení pro konkrétní oblasti zkoumání. Každé hlavní téma má jednu přiřazenou barvu a v textu jsou všechna související témata podtržena stejnou barvou (Miovský, 2006, s. 211). Do analýzy dat je zahrnuta příprava textu a kódování. Příprava textu je v bakalářské práci již popsána. Při analýze dat je použita metoda otevřeného kódování a metoda vytváření trsů.

5.5.1 Otevřené kódování

Pojmy označují jednotlivé události a tvoří významové jednotky. Tyto události mohou být jevy, pocity apod. S těmito jednotkami nadále pracujeme. Jedná se o označení určitých témat. Porovnáváme je mezi sebou a třídíme jednotlivé pojmy v nich obsažené. Tímto zjišťujeme, zda náleží podobnému jevu, pokud ne, tvoří samostatný celek. Kategorie, které vznikají, tzv. kategorizací, jsou vyššího řádu. Kategorie obsahují subkategorie, které mají vlastní označení, pro zachování autenticity, je vhodné použít názvy používané respondenty. Každá kategorie má určité vlastnosti, které mají pomoci identifikovat a popsat vztahy mezi jednotlivými kategoriemi a subkategoriemi. Pro

jednotlivé kategorie je vhodné si vytvořit seznam s poznámkami, ten se dále může upravovat (Miovský, 2006, s. 228–229, Hendl, 2016, s. 251–252).

5.5.2 Metoda vytváření trsů

Jedná se o postup analýzy kvalitativních dat. Metoda má sloužit k seskupení výroků do skupin – trsů dle různého rozlišení. Určitý trs souvisí s podobností znaků, pravidelností, uspořádáním atd. Společný znak může být tematický, časový, personální, prostorový překryv (Miovský, 2006, s. 221).

5.6 Výsledky výzkumu

Dle trsů byly sestaveny výsledky. Každý jednotlivý trs představuje kategorii, která je uspořádána logicky podle výpovědí.

5.6.1 Motivace vyjet na humanitární misi

Následující podkapitola se věnuje počátkům spolupráce mezi lékaři a organizací. Nejprve se zaměřuje na motivaci práce na humanitární misi, dále jsou sledovány možnosti, které mají začínající lékaři, pokud chtějí pracovat na misi.

Pracovníci o humanitární misi mohou uvažovat již při studiu na střední, či vysoké škole. *„Rozhodnutí vyjet na misi, to je taková myšlenka, která ve vás zraje delší dobu. Na střední škole, když jste jako teenager, tak máte plány jak změnit svět. Tehdy mě to hrozně lákalo, sice hrozně teoretický koncept příští desetiletí, pak konkrétněji to bylo asi v pátém ročníku. Viděla jsem prezentaci kolegy, se kterým byla diskuze poté, co se vrátil z Konga. A to už byl první kontakt, že takto je to ve skutečnosti... Myslím, že to bylo prvního dubna ve sprše, najednou přišla ta myšlenka, že teď je ten správný okamžik...“* (R3)

„Nápad se zrodil ze snu na gymnáziu, kde jsem přemýšlel, jestli budu pracovat v Čechách, nebo za hranicemi, jestli budu cestovat, jestli budu mít život dobrodružný. Snil jsem o tom, že teda budu jako doktor pracovat někde v Africe, pak jsem na to trochu pozapomněl. Pak když jsem začal pracovat v nemocnici, tam jsem měl pocit, že před sebou nemám žádnou perspektivu něčeho zajímavého, co by mě naplňovalo, vzrušovalo, čeho bych chtěl dosáhnout, kromě atestace za pět, nebo šest let. A někdy po čtyřech letech praxe mi připadalo, že jenom čekám na důchod. Tak jsem si vzpomněl na ten sen jet někam do Afriky no a přes jednoho kolegu, nejbližšího kamaráda, na nějaký výpravě v Číně, jsem se odhodlal.“ (R4)

Pro mnohé je touha pomáhat na humanitární misi neohraničená, byla tady vždy, formulovala se časem, kdy se respondent začal seznamovat více s prací lékaře a přišel do kontaktu s organizací.

„Vždycky jsem chtěla dělat nějakou takovou humanitární práci, ale neuměla jsem si představit, co konkrétně by to mělo být hlavně kdy a jak.“ (R6)

Pracovník může vyjet na misi také, pokud zrovna mění určitou pracovní pozici za jinou. „V roce 2006, kdy jsem chtěla odjet a nebylo mi to umožněný z nějakých administrativních důvodů, jsem to dala stranou. Motivace se znovu zrodila, když jsem měla nějaký změny v práci. Opustila jsem stabilní místo, který mi to neumožňuje takhle odjet, a tím jsme získala prostor. Takže jsem to brala jako obohacení nějakýho profesního rozvoje.“ (R2)

Nápad vyjet na misi nemusí pocházet od vyjíždějící osoby, ale od kamaráda, příbuzné osoby apod.

„To nebyl můj nápad, to byl nápad mojí manželky, ona vždycky chtěla dělat něco pro humanitární misi do Afriky, protože se myslím, že naši lidé potřebují pomoc. Ona chtěla, já jsem byl napřed proti, ale ona si chtěla splnit svůj sen, tak jsem řekl, tak dobře, pojď. A abych nebyl doma sám, tak jsem šel i já. Toto byla moje motivace.“ (R1)

Shrnutí

Motivace u respondentů pracovat na humanitární misi mají různé důvody. Nejčastější rys, který se u respondentů opakoval, byl rys dlouhodobosti. Většina respondentů tento krok promýšlela již od střední, či vysoké školy. Zjišťovala si informace v průběhu studia, a poté většina z nich identifikuje určitý moment, kdy se rozhodli na misi skutečně vyjet. Dalším momentem, kdy bylo rozhodnutí vyjet na misi učiněno, je při změně zaměstnání, když respondenti mění práci a mají mezi odchodem ze stávajícího místa na nové časový interval. Motivem, který se objevil, bylo také profesní obohacení, které pracovník získá díky pobytu na misi. Dalším motivem odjet pracovat na misi bylo následování motivu blízké osoby, která chtěla jet pomáhat.

5.6.2 Počátky spolupráce s MSF

Pro zmapování celé spolupráce s MSF je důležité zachytit její začátek. Zjistit zdroje odkud čerpali pracovníci. Někteří respondenti navazovali na vyprávění o jejich motivaci pracovat na misi, někteří se o začátcích spolupráce a o tom, odkud se o organizaci dozvěděli, nezmínili. V tomto případě jsem jejich tok vyprávění nezastavovala.

„Manželka se o MSF dozvěděla na dětském táboře a potom měl v Praze jeden kolega prezentaci v Motole jeden večer. Tak jsme tam šli, odtud dostala kontakt na pražskou

kancelář, potom jsme dostali informace, co všechno je třeba zařídit, abych mohl na misi.“ (R1)

Začátek spolupráce s organizací Lékařů bez hranic jako jedna z mála možností pracovat v tak úzkém profilu, jaký má daný pracovník.

„V tý my doměně je to jako jedna z takových nejvíce do očí bijících příležitostí. On jako není moc co jinýho využít za tady tím účelem.“ (R2)

Pro začátek spolupráce s organizací může být prvním impulzem přednáška na vysoké škole, kam lékaři chodí představit organizaci.

„O Lékařích jsem se dozvěděla na univerzitě, do té doby jsem o nich nevěděla. Studovala jsem v Praze medicínu, tedy to akorát otevřeli pražskou kancelář. Spolu s jinými studenty jsem tam občas chodila na nějaké dobrovolnické aktivity. To bylo první setkání a to mě velmi oslovilo. A Lékaři bez hranic mi perfektně sedli, ještě navíc ty jejich zásady se trochu liší od toho, co dělají jiné organizace... Mezi ty zásady, které mě tak oslovily, patří i to, jakým způsobem vybírají lidi, že tam neposílají nějaké studenty, že tam posílají lidi, kteří jsou víceméně ověřeni tím, že už za sebou mají zkušenosti...“ (R6)

Shrnutí

Jako významný zdroj pro náběr potenciálních budoucích pracovníků jsou přednášky na vysokých školách. Studentům předávají informace již zkušení lékaři, kteří na misi byli. Zdroj informací, kde jsou potenciálním uchazečům předávány informace, jsou také informační večery. Informační večery využili téměř všichni respondenti. Dalším možným způsobem, jak získat informace a začít spolupracovat s organizací jsou rady od známých lékařů a kamarádů.

5.6.3 Příprava na misi

Následující podkapitola se věnuje přípravě pracovníků na misi. Do celkové přípravy v rámci práce je zahrnut přípravný týden (PPD), který je organizovaný hromadně, briefinky, individuální setkání tváří v tvář jednotlivých pracovníků s odborníky z organizace a lékařů, kteří pracovali na podobném postu. Dále je zahrnuto to, co si

účastníci odnesli z přípravy a využili to na misi. Důležité tedy je zjistit, jestli by na přípravě něco změnili. A na to se zaměřit.

Účastníci kurzu ocenili, že jim na kurzu přiblížili organizaci a její fungování, seznámili je s hierarchií a pomalu se začali cítit jako její součástí. Zároveň je vyzdvihnul aspekt toho, že se poznají účastníci navzájem. Je možné, že se někteří potkají později na stejné misi.

„Já jsem byla z těch šťastnějších, mohla jsem absolvovat přípravu na misi, to bylo v Ženevě. Až tolik praktické to nebylo, ale dobré bylo, že jsem tam potkala ostatní, kteří na tom byli jako já. Zdravotníky, nezdravotníky potom jsme se potkali i na té mojí misi. Dobré bylo, že nás naučili, co jsou Lékaři bez hranic, trochu jsme věděli jak o nich mluvit. A trochu se začít cítit jako jejich součástí. To na tom bylo nejpřínosnější. Z praktického hlediska, no bylo tam pár zdravotníků, pár lidí z personálního, psychologové, kteří to měli dobře připravené i nám dali dobré informace a zdroje odkud čerpat, takže toto bylo fajn... Bylo to dobré, jsem ráda, že jsem tam byla, hlavně co se týče kontaktů a zpětně, když jsem něco potřebovala, věděla jsem na koho se obrátit.“
(R6)

Mezi respondenty se objevil také člověk, který neměl možnost se zúčastnit týdenního přípravného kurzu, jeho výpovědi pak je možné porovnat s výpověďmi těch, kteří se kurzu účastnili.

„Já jako jeden z prvních účastníků jsem se toho nemusel účastnit. Mluvil jsem s více lidmi, kteří na něm byli, ale já sám ne. Zpětně jsem ho absolvovat nemusel. Já jsem jezdil s Paříží a s Belgičany, takže nějakým způsobem se o tom se mnou bavili, jestli bych to chtěl absolvovat, ale v té době jsem už měl nějaké mise a už jsem zhruba věděl, co a jakým způsobem se tam zhruba odehrává.“ (R5)

Když se nějaký expat neúčastní kurzu je zde klíčové předání nejdůležitějších informací náborovou pracovnící, koordinátorkou mise a lékařů, kteří pracovali na stejném, či podobném postu.

„Mně pomohla hlavně náborová pracovníce, já jsem ji poznal ve Vídni, komunikace pak probíhala s ní. Ona byla nápomocná. Já jsem měl soustu otázek, spíše technického rázu.“ (R5)

Velká část respondentů upozorňovala na fakt, že PPD kurz je příliš všeobecný a není konkrétně zaměřený, ale většina z nich dodává, že není možné tento kurz zkonkretizovat. V teoretické části jsou popsány jednotlivé moduly kurzu a také to, že kurz je připravován hromadně v operačních centrech, tudíž je tento kurz pro všechny budoucí expaty, nezávisle na tom, do jaké konkrétní země budou vysláni na misi.

„Přípravný kurz je týdenní, řeší se tam co je to organizace, jak vznikla, principy humanitární. Jsou tam lidi z mise, logisticy, administrátoři, co už mají svoje zkušenosti.“

(R1)

„Pre-prepared kurz je hodně všeobecný... Na tom PPD kurzu je problematické to, že je to pro každou zemi jiné“ (R3)

Tím, jak je kurz všeobecný, se zde může objevit názor, že vše se dá naučit samostudiem materiálů, aniž by pro daného člověka bylo klíčové, zda se přípravy face-to-face zúčastnil.

„To jsou takové všeobecné informace, ale to se dá načíst z knížek, jen je to jako povinný kurz a člověk by tam měl jít... Já to většinou čtu v letadle.“ (R1)

Kromě užitečnosti absolvování kurzu a získání vědomostí na koho se obrátit v jakých situacích, získání představy o organizaci a jejím vedení, si expati mohou odnést konkrétní vědomosti na konkrétní situace, které později mohou aplikovat přímo v terénu. Respondenti vyzdvihli praktické informace o biologickém odpadu, o nebezpečných situacích... Více respondentů vyzdvihlo důležitost interkulturního kurzu, který absolvovali. Především prvky, které využili v muslimských zemích ohledně oblékání a chování na veřejnosti.

„Měli jsme dlouhou přednášku o tom, co se dělá s biologickým odpadem, kam se házou všechny amputované nohy, ruce, co se s tím dělá, že se to vlastně pálí, nebo dává do nějakých jámy, jak máme třídit odpad, řada věcí o hygieně, prostě dozvíte se strašně moc o tom, jak ta organizace funguje.“ (R4)

„...to si pamatuju, já byla v Kundúzu a měl přijet kolega, kterého jsem se nemohla dočkat, konečně někdo, koho znám. A teď jsme se setkali na dvoře té nemocnice, prostě otevřené

prostranství a teď on je hrozně bezprostřední, já viděla, jak mi chce dát polibek na tvář, takový u nás normální a jak jsem viděla, že se to blíží, tak jsem uskočila. A říkám ne, jsme v Afghánistánu...“ (R3)

„Jsou tam principy terapie, pacienti, to je dobré vědět, aby člověk nenarazil na nějaké kulturní problémy, že aby nehovořil na příklad o náboženství, aby si nepovídal se ženou v těch arabských zemích. A tak všeobecně cílené na kulturu.“ (R1)

„Třetí den byl jen s psychologem, kde nás připravovali na různé situace únosu, situace sexuální abstinence, která je mnohem častější než jakýkoliv vztahy... Tým může být rozhádaný, jak tomu budeme čelit, když budete zavřena deset měsíců s někým, kdo vám není úplně sympatickej, jak se budete chovat, když vás unesou, co budete dělat, na co budete myslet. Hráli jsme různé hry s psychologem. Takže to bylo hrozně zajímavý.“ (R4)

Modul psychologie byl také několikrát zmíněn a jeho využitelnost v terénu jako důležitý prvek v pomoci lidem především v těch oblastech, kde není dostatek odborníků.

„Psychologie, tu určitě. Já byl v Iráku a tam jsme rozebírali, pomáhali lidem jako psychosocial units, asi něco jako psychosociální jednotky. V Iráku nemají klinické psychology, jako vůbec, takže informace, které jsem dostal na PPD byly dobré, alespoň jsem věděl od čeho se odrazit.“ (R6)

Respondent také zmínil modul bezpečnosti, který využil při výkonu povolání v terénu. Na bezpečnost se klade v organizaci velký důraz. Bezpečnost je v kurzu probírána z mnoha aspektů, mezi ně patří bezpečnostní pravidla na misi jako např. uposlechnutí nařízení logistiků, šéfa mise...

„Ty bezpečnostní pravidla jsou přísný, protože výjezdem do noci proti zákazu šéfa mise, kde se může střítet, ohrožujeme celý tým, řidiče, pacienta, sebe a těch mrtvých může být mnohem víc... Takže příkaz jasný – nechat pacienta radši zemřít, než se vystavovat zbytečně rizikovým situacím...“ (R4)

Jak pracovat s elektronickou knihovnou bylo také zmíněno jedním z respondentů jako dobrý zdroj pro hledání informací, když jste už na misi a potřebujete si něco dohledat.

„Co bylo možná ještě lepší je elektronická knihovna, kterou MSF využívají a tam je moc dobrých materiálů...“ (R6)

Případné změny v kurzu by se dle respondenta měly týkat většího časového intervalu na předání informací mezi odjíždějící osobou a přijíždějící osobou, která bude zastávat stejný post.

„ ... když přijedete na misi, tak by měl být dán větší prostor tomu, aby váš předchůdce vám vše předal. Protože spojení s těma lidma co tam jsou má nepřeberně větší význam... “ (R2)

„ ...to mají dobře propracované ty systémy, já bych to neměnil, ale já to nepotřebuju... “ (R1)

Další respondent by uvítal větší průpravu v tom, na jaké lidi se obrátit s konkrétními problémy, hlavně kvůli složitostem v hierarchii.

„Já bych tam přidal víc o tom, jak se komunikuje v týmu. To bylo dost důležité, člověk není sám a může se obrátit na nějaké lidi. Ty projekty mají dost složitou strukturu, kdo je za co zodpovědný, kam se obrátit přes ty pavouky... Toho bych přidal trochu víc.“ (R6)

Na odborné přípravě by další respondenti neměnili nic na obsahu kurzu, vše bylo nastavené tak, že to fungovalo.

„Přípravný kurz bych neměnil, to operační centrum to zařídilo skvěle, bylo to fakt přínosný.“ (R4)

„Já myslím, že ten kurz je dobrý. Vím, že tam byla spousta starších kolegů, kteří jeli na svoji první misi ve čtyřiceti/ padesáti letech a ti kurz komentovali jako zajímavý...“ (R5)

„ ... nebylo tam udělaný nic špatně, jenom prostě před tou první misí to máte pocit, že vás nic nepřipraví... “ (R3)

Hodnocení kurzu se liší, většina respondentů kurz hodnotí kladně, i přesto, že ne vše co bylo na kurzu, zužitkovali na humanitární misi.

„Bylo to podstatný, že jsem odjel na školení tzv. předběžného přípravného kurzu. Ten mi dal strašně moc o Lékařích bez hranic. Přišlo mi to skvělý, byl jsem opravdu připravenej na tu první misi.“ (R4)

„Pro mě to užitečný vůbec nebylo, pro mě bylo užitečný setkání s lidma, co na tý misi byli, a to už jsem se cíleně ptala na různý věci.“ (R2)

„Záleží, jak je kurz dobře zorganizovaný. Můj byl dobrý...“ (R3)

„Celá ta příprava byla zaměřená na týmovou spolupráci, hodně aktivit, takže toto bylo dobré. Protože my z našeho prostředí nejsme až tolik zvyklí pracovat v týmech...“ (R6)

Shrnutí

Rozsah modulů je v přípravě široce zaměřen na nejrůznější situace, kterým mohou expati v terénu čelit. Moduly od představení organizace až po interkulturní kompetence v daných zemích, které jsou obsaženy v přípravě. Podle Sengupta, Bhattacharya (2007, s. 89, 95, 102–130, 106), Štracha (2009, s. 87) jsou popsány důležité kurzy, kterými by měl projít každý budoucí expat. V porovnání s odpověďmi respondentů se potvrdily jednotlivé kurzy jako důležité k tomu, aby byly případné problémy eliminovány. Respondenti vymezili nejen obecné informace, které jim pomohly při výkonu práce na misi, ale i specifické určené pro konkrétní situace. Mezi obecnými informacemi, které byly nejčastěji zmíněnými, patří obecné informace o organizaci a její struktuře. Dále za velice důležité jsou považovány informace o interkulturních rozdílech.

5.6.4 Nebezpečí na misi

Jako samostatnou podkapitolu jsem vyčlenila nebezpečí na misi, jelikož se toto téma objevovalo u všech respondentů. Nebezpečí na misi neznamená pouze ohrožení z venku, ale může se jednat i o nebezpečí např. při velké fyzické únavě, kterou prožili na misi téměř všichni respondenti.

Nebezpečí na misi může pro expata představovat vyčerpání, fyzická únava. V takových chvílích si musí sám říct o odpočinek, a to i přesto, že má naplánovaný další program.

„Tam byla situace, kdy jsem probděla noc u urgentního příjmu a byla jsem tam sama a věděla jsem, že všechny ty noci musím být k dispozici pro ty urgentní případy. Ten druhý den po té probdělé noci byl naplánovaný nějaký program a já věděla, že když tam půjdu tak nepůjdu spát. A v noci, když si půjdu lehnout, tak se může stát, že zase přivezou něco urgentního. Věděla jsem, že člověk začíná být nervózní z toho, že je unavený a cítí, že se nemusí rozhodovat dobře. Tam známka vyspělosti není zvládnout ten nápor, ale říct si o ten odpočinek...“ (R2)

Další respondent vypověděl, že se neocitl v přímém ohrožení, ale měl být přemístěn z jedné humanitární mise na druhou. Než se tam však dostal, nemocnice, ve které měl pracovat, byla zbombardovaná.

„Byla jsem na Haiti, kamarádi mi psali z Afghánistánu, že je to tam jako frontová linie. Naše nemocnice se stala nadále respektovanou, takže se topila pod návaem pacientů. Takže já a jeden kolega jsme byli vysláni přímo do Kundúzu. Toho 28. to Tálibán obsadil. Když jsme přistáli v Dubaji, tak se na nás sesypaly smsky, ať nikam nejezdíme, že traumacentrum bylo zbořeno...“ (R3)

V týmu jednoho respondenta se stalo, že unesli místního kolegu.

„Tam jak je Aleppo, tak tam lidé přicházeli k nám, byli od nás asi hodinku. My jsme byli blíž u té turecké hranice... Potom jsme se stěhovali do Turecka, docházeli jsme přes ty hranice. Tam to bylo nebezpečné. Tam byly ty boje, takže ty chemické zbraně hrozily i tam, ale nebylo to přímo pod palbou. Ale jednoho doktora kolegu nám unesli a zabili, jakože lokálního, takže tam je to všude stejné...“ (R1)

Pár respondentů se na misi nesetkalo s žádnou přímo ohrožující situací. Avšak obavy se při výkonu takového povolání objevují.

„...zažil jsem pocit, že to někde není úplně dobře organizovaný. Co se týče té bezpečnosti, já jsem byl v Gaze, kde probíhalo odstřelování. Válečná zkušenost byla jen jedna. Neklid nejistota tam je, ale že bych měl vyloženě strach to ne. Naštěstí na mě nikdo nemířil zbraní...“ (R5)

„... my jsme tam měli celkem klidné období, i když jsme se pohybovali po frontové linii s Islámským státem, tak ty boje se už nekonaly tam, ony byly přesunuté už do vnitra toho Islámského státu, takže jsme ta měli celkem klid...“ (R6)

Shrnutí

V práci je vymezeno téma bezpečí na misi. V PPD kurzu má také větší hodinovou dotaci, z důvodu důležitosti, než jiné moduly. Brabant a kol. (2010, s. 16, 101, 128), Bickley (2010, s. 21–22, 198–199), Loquercio, Hammersley, Emmens (2006, s. 6–7) zdůrazňují, že tématu bezpečnosti se při odborné přípravě musí věnovat dostatečný důraz. Respondenti popsali nebezpečné situace, v jakých se ocitli a také to, jestli jim kurz pomohl se např. s těmito situacemi vypořádat, či nikoli.

5.6.5 Po návratu z mise

Návrat z mise a adaptace zpět na evropskou kulturu a podmínky bylo téma, které téměř všichni respondenti reflektovali při svém vyprávění. Je tedy důležité jej neopomenout ve výsledcích práce. Mnoho respondentů popisovali návrat zpět do České republiky jako menší šok, který prožili. Na zdejší společenské poměry se museli adaptovat delší dobu v řádu týdnů. Další respondenti zase reflektovali péči o zaměstnance, která se jim dostala, nebo o kterou mohli v případě potřeby požádat organizaci. Po skončení práce na misi probíhají debriefingy, které mají za úkol zjistit evaluaci celé mise, ale také evaluaci PPD kurzu. Z tohoto hlediska je téma klíčové, protože reflektují zmíněnou péči o zaměstnance a také to, že organizace aktivně zjišťuje názor na PPD kurz.

Pro relaxování po misi repatrianti, lidé navracející se zpět do vlasti, využívá své podpůrné systémy.

„... takže já jsem pak byl doma a tam bylo zrovna období, že jsme zrovna sbírali takové hříby. Já jak jsem to sbíral, to byl takový super relax, že člověk je v té přírodě...“ (R1)

„... po té první misi to byl velký šok. Jako MSF vám řekne pozor, ale ta situace je nepřenositelná...“ (R3)

Kromě využívání svých systémů k adaptaci, relaxování a psychohygieně je repatriantům nabídnuta psychologická pomoc, či pomoc pracovníků z organizace.

„Pojištění, které máme ještě tři měsíce po návratu, v tom můžete kontaktovat psychologa a je vám to proplaceno. Jo a ještě můžete kontaktovat lidi, kteří tam už byli...“ (R3)

„... po těch misích vždy dělají nějaký psychologický pohovor...“ (R1)

Při návratu domů dělá organizace debriefingy, které mají za úkol zjistit evaluaci mise, kolegů, nadřízených, dále mají repatrianti evaluovat přípravu na misi.

„... mají to dobře promyšlené, to na mě udělalo dojem. Oni tomu říkají debriefingy, které probíhají na více úrovních. První debriefing je na té misi, to se vyptává head of mission, šéf té mise. Další je v hlavním městě, vyptávají se na toho šéfa té mise, když jsem se vrátil do Francie, tak se vyptávají na ty v tom hlavním městě... Zase takhle získali zpětnou vazbu na mě... No je dobře ten systém propracovaný...“ (R5)

„... když odjíždíte, tak je třístupňový výstupní se šéfem projektu, se šéfem mise a v operačním centru. Chtěli po nás zpětnou vazbu i písemně...“ (R4)

„...to mají dobře udělané... Každý se nás ptal na něco jiného a myslím, že to bylo k věci, takže to bylo fajn si to shrnout a zhodnotit to a slyšet něco od nich.“ (R6)

Shrnutí

Návrat zpět z mise je velké téma, které si zaslouží pozornost. V rámci MSF repatrianti procházejí třístupňovým debriefingem, tedy zhodnocením. V prvním stupni se toto zhodnocení provádí na misi se šéfem mise. Ve druhém stupni se debriefing odehrává v hlavním městě státu, kde probíhala mise. V hlavním městě proto, že jsou z toho místa řízeny veškeré projekty v zemi. A poslední briefing se koná v místě, kde probíhala příprava na misi. Všichni respondenti, kteří zmínili debriefingy, je považují za nezbytné a užitečné, protože mohou evaluovat celý pobyt na misi, mohou říct své připomínky, zároveň slyší zpětnou vazbu k jejich vykonané práci. Debriefingy jsou užitečné i pro organizaci, protože podle zhodnocení přípravy mohou nastavit, dopravit stávající přípravy.

5.7 Diskuze

Tato podkapitola se zabývá diskuzí a shrnutím výsledků z výzkumu, nedostatky výzkumu a náměty vhodnými k dalšímu zkoumání. Výzkumná otázka zněla: Jaká je z vašeho pohledu odborná příprava na misi, jak ji hodnotíte, odpovídá potřebám mise? Během tří měsíců bylo získáno šest rozhovorů s lékaři. Obsah rozhovorů byl různý vzhledem k typu nestandardizovaného hloubkového rozhovoru, lékaři sami vnášeli pro ně důležitá témata do rozhovorů. Pod různými názvy byla přiřazena označení motivace, počátky práce, přípravný kurz a hodnocení, různá nebezpečí na misi...

Téměř všichni respondenti se shodli, že příprava na misi je důležitá, je nutné, aby byla absolvována. Ne všichni respondenti se shodli na formě přípravy PPD kurzu, tak jak je organizován nyní. Největšími slabinami byly identifikovány všeobecnost kurzu, který připravuje určitý počet expatů do kulturně podobných zemí, ne však stejné země. Dále respondenti poukazují na to, že by měl být dán větší prostor předání informací mezi vyjíždějícím a expatem, který pracoval na stejné či podobné pozici jako vyjíždějící. V některých případech, kdy je nutné, aby pracovník vyjel na misi v co nejbližší možné době, nezbyvá čas na pracovníkovu přípravu vůbec.

Organizace věnuje prostor na předání základních informací. Např. informací o organizaci, jejím vzniku, hodnotách, chartě, struktuře, poslání, financování... I přesto z rozhovorů vyplynulo, že by měl být větší čas vyčleněn ke struktuře organizace, zejména tomu, na koho se obrátit v konkrétních situacích. Sami doktoři poznamenali, že ne všichni na misích oslovují správné lidi pro konkrétní potřeby, které řeší.

V porovnání s výzkumem Knowlese zabývajícím se oblastmi, které jsou vyžadovány při přípravě samotnými expaty, mimo jiné respondenti zařadili oblast kultury a informací o zemi, do které vyjíždějí (podle Bjerneld, 2009, s. 43), to se promítlo i v odpovědích respondentů z mého výzkumu. Respondenti vymezili obecné informace, které jim pomohly při výkonu práce na misi, tak i specifické pro různé situace. Mezi obecnými informacemi, které byly nejčastěji zmíněnými patří obecné informace o organizaci a její struktuře. Dále za velice důležité jsou považovány informace o interkulturních rozdílech. Většina z respondentů jej označila za přínosný a také využitelný v praxi, např. oblékání a chování v arabských zemích. Všeobecné informace i interkulturní příprava byly realizována formou přednášek, her, příkladů z praxe, ale také pomocí e-learningových metod a samostudiem doporučených materiálů. Tomu odpovídala i poměrně velká hodinová dotace.

Dalšími důležitými moduly kurzu, které byly zmíněny, jsou kurz bezpečnosti a psychologický výcvik, který má za úkol uvědomit si stresové faktory, zatěžující situace a zaměřit se na zvládnání stresu při výkonu práce na misi. Tyto části byly samotnými expaty několikrát zmíněny při využitelnosti vědomostí v terénu.

Organizace do odborné přípravy nezahrnuje vzdělání v oboru, ve kterém expati pracují. Odborné vzdělání je zahrnuto do kritérií přijímajícího řízení. Je to jeden z požadavků pro to, aby se mohl adept účastnit přijímajícího řízení a následně PPD kurzu v operačním centru. Jak poznamenává Knowles, další kurz, který je hodnocen jako důležitá součást celé přípravy, je kurz cizího jazyka (podle Bjerneld, 2009, s. 43). Avšak ani tato část není součástí PPD kurzu či jiné přípravy na misi v rámci organizace Lékaři bez hranic. Tak jako u předchozího, je cizí jazyk považován jako jedna z mnoha kompetencí, která je klíčová pro výběr vhodného adepta do organizace (Základní požadavky, nedatováno).

Význam respondenti přikládali také péči o zaměstnance. Z rozhovorů vyplynulo, že se během mise mohli obracet na podporu v podobě odborníků, kteří jim byli schopni zprostředkovat pomoc. Do pomoci je možné zařadit například šéfa mise, šéfa projektu v hlavním městě, koordinátory v operačním centru, tým psychologů, kteří jsou mobilní a mohou se dostavit přímo na misi a také zkušenější pracovníky – kolegy, nebo předchůdce na stejném či podobném postu na misi.

Armstrong (2007, s. 15) v systému vzdělávání pracovníků připomíná, že posledním krokem přípravy je evaluace, tedy zhodnocení celého vzdělání či přípravy. Organizace po skončení mise získává zpětnou vazbu od expatů na práci na misi, na přípravný kurz a další připomínky, které expati k celému průběhu mise mají. Výsledky jim pak pomáhají s definováním potřeb k tvorbě dalších vzdělávacích kurzů a odborné přípravy.

Za nedostatek ve své práci považují to, že respondenti absolvovali přípravu na misi v různých operačních centrech a jednotlivé přípravy se tedy mohou navzájem lišit, i když je příprava pořádána stejnou organizací. To souvisí i s dalším nedostatkem – malém počtu respondentů. Při větším počtu rozhovorů s lidmi, kteří se přípravy účastnili ve stejných operačních střediscích, by získaná data byla více validní.

Během výzkumu a získaných odpovědí od respondentů tedy lékařů, se jeví jako vhodná část pro hlubší zkoumání přijímání a příprava logistiků. Bylo by zajímavé porovnat přijímání logistiků, kteří v přijímacích střediscích mají testy na prokázání vědomostí, zatímco lékaři na prokázání vědomostí žádné další testy neabsolvují a pro prokázání vědomostí slouží úspěšně složená atestace v oboru. Také v přípravě absolvují nějaké moduly navíc, které se týkají provozu, logistiky a technických věcí při výkonu práce na misi. Dalším tématem pro hlubší zkoumání by stálo za pozornost péče o pracovníky, kteří se vrátí z mise.

Závěr

Je důležité ukázat na náročnost povolání humanitárního pracovníka, který vyjíždí do oblastí zasažených krizí, neméně důležité je věnovat pozornost jeho přípravě, která by se měla stát samozřejmou součástí.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol. Konkrétně se jednalo v první kapitole o charakteristiku mise a organizaci Lékaři bez hranic. Obsahem podkapitoly Charakteristika mise je vymezit co to je mise, jaké druhy misí existují, obsahem podkapitoly Organizace Lékaři bez hranic je historie a pozadí vzniku organizace a také to, jak organizace vypadá v dnešní době. Ve druhé kapitole s názvem Humanitární pracovník se práce věnuje vymezení humanitárního pracovníka, jeho kompetencím a osobě, která vyjíždí v rámci MSF. Třetí kapitola se zaměřuje na nábor a výběr pracovníků. Vysvětluje tyto pojmy a jejich rozdíly, poté jsou pojmy zasazeny do kontextu organizace Lékaři bez hranic. Čtvrtá kapitola se věnuje odborné přípravě. Vysvětluje důležitost absolvování přípravy. Věnuje se obsahu, který by měl být součástí odborné přípravy pro vyjíždějícího humanitárního pracovníka na misi. Další část kapitoly se věnuje přípravě v rámci organizace Lékaři bez hranic tzv. PPD kurzu – Preparation for Primary Departure. Jsou popsány jednotlivé moduly kurzu, jejich charakteristika, náplň, časová dotace a vyučovací metody. Tato podkapitola je důležitá pro identifikaci částí přípravy s výpověďmi respondentů.

Ve výzkumné části byla popsána metodologie, kde je využita kvalitativní metoda, forma nestrukturovaného rozhovoru. Byl stanoven cíl empirického výzkumu – zjistit relevanci příprav před zahraniční misí z pohledu lékařů, kteří se již z mise vrátili. Hlavní výzkumná otázka zněla – Jaká je z vašeho pohledu odborná příprava na misi, jak ji hodnotíte, odpovídá potřebám mise? Dále byla popsána metoda získávání dat, výzkumný soubor, zpracování dat. Další podstatnou kapitolu tvoří výsledky identifikované pomocí trsů, ke každému je napsáno malé shrnutí. Kapitola diskuse obsahuje diskuzi nad výsledky, konfrontaci s výsledky jiného studia, úvahy nad slabiny a možnost dalšího zkoumání určité oblasti, která vyplynula z rozhovorů.

Stanovený cíl se podařilo naplnit, neboť bylo zjištěno, které části jsou využitelné pro práci v terénu, které naopak respondenti nepovažují za stěžejní, či využitelné pro práci na humanitární misi.

Výsledky výzkumu mohou posloužit organizaci Lékaři bez hranic při dalších úpravách a sestavování nových odborných příprav pro humanitární pracovníky. Během výzkumu se respondenti zamýšleli znovu nad hodnocením celé přípravy s porovnáním práce na misi, tak mohli nabýt nových názorů, které je ihned po absolvování mise nenapadly. Výzkum by také mohl pomoci studentům, kteří by chtěli vyjet na humanitární misi, vytvořit si obraz o tom, jak příprava v rámci organizace může vypadat a dále pak pracovníkům, kteří také přemýšlí nad prací humanitárního pracovníka – expata.

Zkratky

EISF	European Interagency Security Forum
HR	human resources
MSF	Médecins Sans Frontières
HR	human resources
PPD	Preparation for Primary Departure
RedR	Register of Engineers for Disaster Relief
ÚP	úřad práce

Zdroje

- All in diary (2014): *A practical tool for field based humanitarian workers* [online]. Dostupné 6. 2. 2017 z <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2014-all-in-diary-single-pdf-info-pages.pdf>
- Anderson, M. B. (2000): *Options For Aid in Conflict: Lessons from Field Experience* [online]. Dostupné 8. 11. 2016 z <http://cdacollaborative.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/01/Options-for-Aid-in-Conflict-Lessons-from-Field-Experience.pdf>
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. 10th ed. Philadelphia: Kogan Page. ISBN 07-494-4631-5.
- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.
- Beneš, M. (2014). *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- Bickley, S. (2010). *Safety first: a safety and security handbook for aid workers* [online]. ISBN 978-184-1871-271. Dostupné 7. 2. 2017 z http://www.savethechildren.org.uk/sites/default/files/images/Safety_First_2010_edition.pdf
- Bjerneld, M. (2009). *Images, motives, and challenges for western health workers in humanitarian aid*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. ISBN 978-915-5475-093.
- Brabant, K (2010). *Operational security management in violent environments* [online]. ISBN 978-190-7288-326. Dostupné 7. 2. 2017 z http://odihpn.org/wp-content/uploads/2010/11/GPR_8_revised2.pdf
- Comhlámh (2016): *11 principles of good practise in volunteering for global development* [online]. Dostupné 6. 2. 2017 z <http://www.comhlamh.org/wp-content/uploads/2016/07/CoGP-2016-Edition-Final.pdf>
- Čermák, I. (2002). *Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“)*. In I. Čermák, M.. Miovský (Ed)., *Sborník z konference Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí* Brno: Psychologický ústav AV ČR, Nakladatelství Albert, s. 11-25.
- Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
- Elsharkawi, H., Sandbladh, H., Aloudat, T., Girardau, A., Tjoflåt, I., Brunnström, C. (2010). *Preparing humanitarian workers for disaster response: a Red Cross/ Red Crescent field training model* [online]. ISSN 1472-4847. Dostupné 12. 3. 2017 z http://www.globalprotectioncluster.org/assets/files/aors/protection_mainstreaming/Humanitarian_Exchange_Vol.46_2010_EN.pdf

EUPRHA (nedatováno): *The State of Art of Humanitarian Action: A Quick Guide on the current situation of Humanitarian Relief, its Origins, Stakeholders and Future*. Dostupné 27. 2. 2017 z <http://euhap.eu/upload/2014/09/the-state-of-art-of-humanitarian-action-2013.pdf>

Havrdová, Z. (1999). *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium. ISBN 80-902081-8-5.

Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.

Henry, J. (2004). *Enhancing Quality in HR Management Handbook 2 in the Humanitarian Sector: a Practical Guide* [online]. Dostupné 27. 11. 2016 z <http://www.chsalliance.org>

Humanitarian Coalition (nedatováno): *What Is a Humanitarian Emergency?* [online]. Dostupné 31. 10. 2016 z <http://humanitariancoalition.ca/info-portal/factsheets/what-is-a-humanitarian-emergency>

Humanitarian Outcomes (nedatováno). [online]. Dostupné 7. 3. 2017 z [https://www.humanitarianoutcomes.org/gdho/search/results?year\[2014\]=2014&keyword=MSF](https://www.humanitarianoutcomes.org/gdho/search/results?year[2014]=2014&keyword=MSF)

Kavan, Š., Čechová, B. (2005). Výzkum vybraných aspektů připravenosti a průběhu humanitární mise. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 2, s. 136-139.

Koubek, J. (2001). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN: 8072610333.

Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN: 978-80-7261-168-3.

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Hnutí Lékařů bez hranic* [online]. Dostupné 20. 11. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/hnuti-lekaru-bez-hranic>

Lékaři bez hranic (nedatováno). *Informační večery* [online]. Dostupné 8. 11. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/node/44461>

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Key information for applicants* [online]. Dostupné 10. 2. 2017 z <http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/students/careers/Connexion/Key%20information%20for%20candidates%202014%20Non-contracting%20sections%20version.pdf>

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Koho potřebujeme* [online]. Dostupné 7. 11. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/koho-potrebujeme>

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Lékaři bez hranic – Výroční zpráva 2015* [online]. Dostupné 26. 10. 2016 z http://www.lekari-bez-hranic.cz/sites/czech/files/vz_finalni_nahled_komplet.pdf

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Základní požadavky* [online]. Dostupné 7. 11. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/zakladni-pozadavky>

Lékaři bez hranic (nedatováno): *Založení lékařů bez hranic* [online]. Dostupné 26. 10. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/zalozeni-lekaru-bez-hranic>

Loquercio, D., Hammersley, M., Emmens, B. (2006). *Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies* [online]. London: Overseas Development Institut. ISBN 08-500-3803-0. Dostupné 8. 2. 2017 z <http://odihpn.org/wp-content/uploads/2006/07/networkpaper055.pdf>

Magone, C., Neuman, M., Weissman, F. (2011) *Humanitarian negotiations revealed: the MSF experience* [online]. London: Hurst. ISBN 978-184-9041-638. Dostupné 9. 2. 2017 z http://www.arabhum.net/assets/content/en_file/00010675/Humanitarian%20Negotiations%20Revealed.pdf

Médecins sans frontières (nedatováno): *Preparation Primary Departure* [online]. Dostupné 13. 2. 2017 z <http://training.oca.msf.org/course/index.php?categoryid=10>

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

NOHA, (1998). *European university degree in international humanitarian assistance*. 2. Ed. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 92-828-2482-9.

People in Aid, (2005). *Promoting good practise in the management and support of aid personnel* [online]. Dostupné 20. 3. 2017 z <http://www.chsalliance.org/files/files/Resources/Tools-and-guidance/Induction-briefing-handover-policy-guidelines.pdf>

Petráčková, V., Kraus J. (1998). *Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]*. Dotisk. Praha: Academia. ISBN 80-200-0607-9.

Princová, K. (2012). *Úvod do zahraniční pomoci s důrazem na etiku jejího poskytování*. Vyd. 1. Olomouc: Caritas - Vyšší odborná škola sociální Olomouc. ISBN 978-80-87623-04-6.

Profese humanitárního pracovníka (nedatováno): *Humanitární pomoc* [online]. Dostupné 4. 11. 2016 z <http://www.humanitarnipomoc.cz/kdo-pomaha>

Project Sphere (2011). *Humanitarian charter and minimum standards in humanitarian response*. 3rd ed., Geneva: Sphere Project. ISBN 978-190-8176-004.

Projekt Sphere (2003). *Humanitární charta a Minimální standardy pro humanitární pomoc: projekt Sphere*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8865-1.

Ramet, V. (2012). *Linking relief, rehabilitation and development: Towards more effective aid* [online]. In: . Belgie: © European Union. Dostupné 4. 11. 2016 z

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/briefing_note/join/2012/491435/EXPO-DEVE_SP\(2012\)491435_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/briefing_note/join/2012/491435/EXPO-DEVE_SP(2012)491435_EN.pdf)

Riddell, R. C. (2007). *Does foreign aid really work?*. 1st ed. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-929565-4.

Sengupta, N., Bhattacharya, M. S. (2007). *International human resource management* [online]. Rev. ed. New Delhi: Excel Books. ISBN 81-744-6519-7. Dostupné 13. 2. 2017 z <https://books.google.cz/books?id=erVhi14XmDUC&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false>

Slim, H. (2005). *Idealism and Realism in Humanitarian Action. In ACFID Humanitarian Forum*. [online]. Canberra : Centre for humanitarian dialogue. Dostupné 4. 11. 2016 z: <http://www.hugoslim.com/Pdfs/Idealism%20and%20Realism1.pdf>

Strauss, A. L., Corbin, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce. SCAN. ISBN 80-858-3460-X.

Štrach, P. (2009). *Mezinárodní management*. 1. vyd. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2987-9.

The Aid worker security database (2015): *Major attacks on aid workers: Summary statistics (2005-2015)* [online]. Dostupné 9. 2. 2017 z <https://aidworkersecurity.org/incidents/report/summary>

The Application Process (nedatováno): *Lékaři bez hranic* [online]. Dostupné 8. 11. 2016 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/en/application-process>

Walker, P. a kol. (2010). *Professionalising the Humanitarian Sector A scoping study Joint Authors* [online]. Dostupné 4. 11. 2016 z http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:U_pwQ0pb6fIJ:euhap.eu/upload/2014/06/professionalising-the-humanitarian-sector.pdf+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

Přílohy

příloha č. 1 – Application form Dostupné 13. 3. 2017 z <https://www.aerzte-ohne-grenzen.de/sites/germany/files/attachments/aerzteohnegrenzen-application-form.pdf>

příloha č. 2 – PPD rozvrh, interní zdroj



**STAPLE RECENT
PASSPORT PICTURE**
(optional)

APPLICATION FORM

WHAT PROMPTED YOU TO APPLY WITH MÉDECINS SANS FRONTIÈRES (MSF)?

Media

- MSF Homepage
 Public Media (TV, Radio, Newspaper)
 Job Advertisements
 Online Print Others
 Social Media
 XING Facebook LinkedIn Others

Public Event

- MSF Information Evening
 Congress
 Tropical Institute, Nursing School, etc.
 Online Events (Webinare, etc.)
 Others

Miscellaneous

- MSF Volunteers
 Other Aid Organisations
 Others

APPLICATION FOR THE PROJECT POSITION OF

WHAT IS YOUR PROFESSION?

Have you applied to work for MSF before?

- Yes No If yes, when/where

AVAILABILITY

From _____ Until _____ For how long? _____

Are you currently employed? Yes No How many weeks notice do you need? _____

PERSONAL DATA

Surname _____ Tel (home) _____
 Firstname _____ Tel (office) _____
 Street _____ Tel (mobile) _____
 Postcode/City _____ Fax _____
 Country _____ E-mail _____
 Nationality (optional) _____ Marital Status (optional) single living together married
 Place of Birth (optional) _____ Sex (optional) female male
 Date of Birth (optional) _____

EDUCATION & TRAINING

Minimum two, please do not just write "see CV".

Field of study/training	Name of institute	Dates	Duration	Degrees/qualifications obtained

Other relevant courses				

PROFESSIONAL EXPERIENCE

Work Experience

Please start with your present or most recent employment and work backwards. Please do not just write "see CV".

in so-called Developed Countries Minimum one

Date (from – to)	Country	Name of Employer	Field / Nature of Work	Position held

in so-called Developing Countries

Date (from – to)	Country	Name of Employer	Field / Nature of Work	Position held

PROFESSIONAL REFERENCES

Minimum two; one to be from a recent employer

Name & Working relation to the referee	Address	Telephone / E-mail

These references will be checked after the interview.
Please ensure that the referees are informed that their names were given to us.

LANGUAGES

Mother tongue

Fluent

without any difficulty, almost as a native speaker with high level of grammar including advanced vocabulary

Proficient

competent user, however not necessarily with high level of grammar or advanced vocabulary

Independent

small vocabulary and basic grammatical level, but able to lead a simple conversation

Basic

very basic knowledge, but able to understand some simple information

	Fluent	Proficient	Independent	Basic
English	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
French	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spanish	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arabic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Russian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Other 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TRAVEL EXPERIENCE

Country & type of travel	Dates (from – to)

STANDARD SOFTWARE SKILLS

	Extensive	Moderate	Basic	None
Word	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Access	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outlook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Other (please specify)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FOR MEDICAL PROFESSIONALS

Have you followed a course in tropical medicine?

Yes where/when

No I am planning to attend one where/when

If not, did you gain any practical tropical medicine experience through work? (Please provide details)

FOR NON-MEDICAL PROFESSIONALS

How would you rate your knowledge of the following:

	Extensive	Moderate	Basic	None
Maintenance of pumps & generators	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motor vehicle maintenance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energy/Electricity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radio equipment operation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construction & building	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supply	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cold chain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Water & Sanitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ICT skills (administration, support)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Human Resources Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bookkeeping	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

N.B. Non-medical volunteers will be required to sit a technical test (or financial controller test) at interview stage.

SKILLS

Please describe your organisational skills and experiences.

Have you ever taught and/or trained others? If yes, please describe.

Have you ever been in a line management position? If yes, please describe responsibilities, number of staff under your supervision, working environment (eg. NGO, business).

Other relevant experiences/areas of expertise/skills which you think will be useful for working with MSF.

YOUR EXPECTATIONS

Is there a region/type of project where you would prefer to volunteer? Why?

In which countries or type of project would you not like to volunteer? Why?

Are you willing to work in unstable environments? Yes No Why?

Are you interested in a long-term commitment with MSF? Yes No Don't know yet

MSF offers its successful personnel the possibility of a career within the organization.

Are you interested in a career with MSF? Yes No Don't know yet

PRIVACY INFORMATION

All personal information provided by you in your application including all annexes is collected, processed and used by ÄRZTE OHNE GRENZEN only for the purpose of filing, analysing, identification and forwarding of your application. Your personal information is available to the respective Human Resources staff of ÄRZTE OHNE GRENZEN Germany and the sections in the international network of ÄRZTE OHNE GRENZEN / Médecins Sans Frontières. These shall not use your data for purposes other than the aforementioned.

On request, you can view your recorded personal information free of charge. Furthermore, you have the right to have completely deleted your personal data, or to have corrected any incorrect data, at any time. Please, send your related inquiry to: ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V., Human Resources Department, Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin, Germany. ÄRZTE OHNE GRENZEN respects all relevant data security regulations and laws and handles data storage and deletion accordingly.

By signing this document you accept the conditions stated above.

The general privacy conditions of ÄRZTE OHNE GRENZEN you can find in the internet under:
www.aerzte-ohne-grenzen.de

I CERTIFY THAT THE ABOVE INFORMATION IS CORRECT

Signature Place Date

YOU HAVE COMPLETED THIS FORM, PLEASE RETURN IT, ALONG WITH THE FOLLOWING:

- Detailed **Letter of Motivation** (Why do you want to volunteer with MSF?)
- **English CV** (tabular), with detailed information about job contents and responsibilities
- copies of **diploma** and **certificates**
- for surgeons/ anaesthetists: **operations catalogue**
- a recent **passport picture** (optional)

příloha č. 2

# day	day 1	day 2	day 5	day 4	day 3	day 6
venue	Don Bosco - Vienna	Don Bosco - Vienna	Don Bosco - Vienna	Don Bosco - Vienna	Don Bosco - Vienna	Don Bosco - Vienna
8:30 - 9:00			Summary	Summary	Summary	Summary
9:00 - 9:15		ID 1 Introduction to Humanitarian Aid and MSF Franz Luef 1h15		HR 1 Welcome to the pool! Maria Kantili Daniela Ferrari 1h15		
9:15 - 9:30					HR 5 Behaviour on Mission Laura Spannocchi Horst Schmid 1h45	
9:30 - 9:45			HR 7 Introduction to Staff Management Isabelle Weisswasser 2h			9.00 OP 6 Case Study Laura Spannocchi Florian Reitenbauer 7 h
9:45 - 10:00						
10:00 - 10:15		COFFEE BREAK		COFFEE BREAK		
10:15 - 10:30						
10:30 - 10:45		ID 2 MSF Values and Specificities Franz Luef 1h15		HR 2 Welcome on mission! Daniela Ferrari Maria Kantili 1h15	COFFEE BREAK	
10:45 - 11:00			COFFEE BREAK			COFFEE BREAK
11:00 - 11:15						
11:15 - 11:30			HR 6 Intercultural Competence Irene Janczy Eva Bermadinger 5h15	OP 2 Intro to Logistics Edith Rogenofer 1h	OP 5 Communication Florian Lems 1h30	
11:30 - 11:45		MSF Association Sonja Ohler 1h				OP6 continuation
11:45 - 12:00						
12:00 - 12:15						
12:15 - 12:30						
12:30 - 12:45						
12:45 - 13:00		LUNCH BREAK	LUNCH BREAK	LUNCH BREAK	LUNCH BREAK	LUNCH BREAK
13:00 - 13:15						
13:15 - 13:30						
13:30 - 13:45						
13:45 - 14:00						
14:00 - 14:15						
14:15 - 14:30		OP 4 Introduction to Finance Horst Schmid 1h			HR 3 Expatriate Health Mzia Turashvili 1h30	
14:30 - 14:45			HR 6 continuation	OP 3 Security Edith Rogenofer 2h15		OP6 continuation
14:45 - 15:00						
15:00 - 15:15		COFFEE BREAK				
15:15 - 15:30					COFFEE BREAK	
15:30 - 15:45		OP 1 MSF Medical Interventions Mzia Turashvili 1h30	COFFEE BREAK			COFFEE BREAK
15:45 - 16:00						
16:00 - 16:15	15.30 Registration			COFFEE BREAK	Another perspective Story from National staff from Kunduz Ahmed Shakib Surajsada 1h	OP6 continuation
16:15 - 16:30						
16:30 - 16:45	17.00 Welcome and Introductions		HR 6 continuation	HR5 Stress in the field Margaretha Maleh 1h30	IDC/Bibop Sandra Cavaco - 15'	
16:45 - 17:00	PPD Coordinator					
17:00 - 17:15						Evaluation and closing PPD Coordinator
17:15 - 17:30						
17:30 - 17:45						
17:45 - 18:00						
18:00 - 18:15						
18:15 - 18:30						
18:30 - 18:45	DINNER	DINNER	DINNER	DINNER		DINNER
18:45 - 19:00						
19:00 - 19:15						
19:15 - 19:30						
19:30 - 19:45					Dinner in the city	
20:00 - 20:15						
20:15 - 20:30	Film					
20:30 - 20:45	Dangerous Pity 1,5h		First mission Testimony 1,5h			
20:45 - 21:00						
21:00 - 21:15						
21:15 - 21:30						