

**Univerzita Hradec Králové**

**Filozofická fakulta**

Diplomová práce

2022

Bc. Tereza Kosíková

**Univerzita Hradec Králové**

Filozofická fakulta  
Ústav Sociální práce

**Nasazení příslušníků vojenského letiště v sociálním zařízení  
v době nouzového stavu**

Diplomová práce

**Autor:** Bc. Tereza Kosíková

**Studijní program:** Sociální práce a sociální politika

**Studijní obor:** Sociální práce

**Vedoucí práce:** doc. JUDr. Olga Sovová, Ph.D.

Hradec Králové 2022



## Zadání diplomové práce

<b>Autor:</b>	<b>Bc. Tereza Kosíková</b>
Studium:	U2039
Studijní program:	N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
<b>Název diplomové práce:</b>	<b>Nasazení příslušníků vojenského letiště v sociálním zařízení v době nouzového stavu</b>
Název diplomové práce AJ:	Deployment of soldiers of the Military Airport in Sanitary facility during State of emergency

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

Tématem je zkoumání sociálně psychologických aspektů, působících na vojáky nasazené v sociálním zařízení v rámci nouzového stavu. Práce se bude zabývat porovnáním stresových faktorů a splnění účelu spolupráce. V analytické části bude využit kvalitativní výzkum, při kterém budou dotazováni zástupci respondentů obou sfér ? zaměstnanci sociálního zařízení i příslušníci vojenského letiště, kteří se zúčastnili nasazení.

HUMLÍČEK, V., POTÁČ, M., ŽDÁRA, J. Krizové řízení, Učební texty. Fakulta vojenského zdravotnictví a obrany v Hradci Králové, 2016, sv. 375. 1. vyd. 147 s. ISBN 976-80-7231-361-7. HENDL, J., REMR, J. (2017) Metody výzkumu a evaluace, Portál. DE SMET, P., S. SANS, M. DRAMAIX, C. BOULENGUEZ, G. DE BACKER, M. FERRARIO, G. CESANA, I. HOUTMAN, S. O. ISACSSON, F. KITTEL, P. O. OSTERGREN, I. PERES, E. PELFRENE, M. ROMON, A. ROSENGREN, L. WILHELMSEN a M. KORNITZER. Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. European Journal of Public Health [online]. 2005, 15(5), 536?545. ISSN 1101-1262. Dostupné z: doi:10.1093/eurpub/cki028. HROZENSKÁ, Martina a Dagmar DVOŘÁČKOVÁ. Sociální péče o seniory. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4139-0.

Zadávací pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	doc. JUDr. Olga Sovová, Ph.D.
Oponent:	Mgr. Jan Hloušek, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	30.4.2020

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením doc. JUDr. Olgy Sovové, Ph.D. a uvedla jsem pravdivé a použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 15. 12. 2022

.....  
Tereza Kosíková

## **Anotace**

KOSÍKOVÁ, TEREZA. *Nasazení příslušníků vojenského letiště v sociálním zařízení v době nouzového stavu*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 2022, 77 s. Diplomová práce.

Diplomová práce pojednává o nasazení příslušníků vojenského letiště v sociálním zařízení, především na intenzitu plnění úkolů v podání vojáků z povolání v době nouzového stavu. Zkoumání sociálně-psychologických aspektů při výkonu práce v sociálním zařízení. Působení stresorů na skupinu vojáků a civilních zaměstnanců v sociálním zařízení, v rámci nouzového stavu. Vnímání zaměstnanců Domova důchodců v komparaci s příslušníky vojenského letiště. Práce se také zabývá pozitivními či negativními zkušenostmi a jak obě skupiny poznamenaly.

V analytické části bude použita empirická metoda kvalitativního výzkumu. S pomocí jednotlivých, strukturovaných rozhovorů, budou respondenti dotazováni na otázky z předepsaného scénáře. Cílem práce je zjistit, zda byla spolupráce v Domově důchodců Čáslav úspěšná a jak vojáci pracovali s působením nových stresových faktorů a jak vnímají plnění tohoto neobvyklého úkolu.

## **Klíčová slova**

Vojenské letiště, sociální zařízení, nouzový stav, armáda

## **Anotation**

KOSÍKOVÁ, TEREZA. *Deployment of soldiers of the Military Airport in Sanitary facility during State of emergency*. Hradec Králové: Philosophical Faculty, Univesity Hradec Králové, 2022 77 s. Thesis.

The diploma thesis deals with the deployment of members of the military airport in sanitary facilities, especially the intensity of the tasks performed by professional soldiers in times of emergency. Investigation of socio-psychological aspects in the performance of work in a social facility. The effect of stressors on a group of soldiers and civilian employees in a sanitary facility, in an state of emergency. Perception of the staff of the Retirement Home in comparison with the members of the military airport. The work also deals with positive or negative experiences and how both groups have noted.

An empirical method of qualitative research will be used in the analytical part. With the help of individual, structured interviews, respondents will be asked questions from the prescribed scenario. The aim of the work is to find out whether the cooperation in the Retirement Home was successful and how the soldiers worked with the effects of new stressors and how they perceive the fulfillment of this unusual task.

## **Key words**

Military airport, sanitary facility, state of emergency, army

## **Poděkování**

Především bych ráda poděkovala své vedoucí diplomové práce paní doc. JUDr. Olze Sovové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady, dobře míněné poznámky a také za její čas, který věnovala mé práci. Dále bych ráda poděkovala Dr. Danieli Štěpánkovi, za jeho odborné rady především v analytické části diplomové práce. A v neposlední řadě i všem svým respondentům, kteří se podíleli na rozhovorech a vytvořili tak základ pro můj empirický výzkum.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 CÍL PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
<b>2 ZÁKLADNÍ POJMY</b> .....	<b>14</b>
<b>3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA A DOSAVADNÍ STAV</b> .....	<b>20</b>
3.1 Legislativa.....	20
3.2 Působení AČR v operacích.....	22
3.3 Stresory v sociální práci.....	24
3.4 Stresory v AČR.....	26
3.5 Nasazení a nástup vojáků.....	28
3.6 Dosavadní stav poznání.....	30
<b>4 POSTUP A METODY VÝZKUMU</b> .....	<b>38</b>
4.1 Metoda výzkumu.....	38
4.2 Výzkumné otázky.....	39
4.3 Návrh metody výzkumu.....	40
4.4 Výzkumný vzorek a způsob provedení rozhovoru.....	42
4.5 Výzkumné nástroje.....	43
4.6 Sběr a zpracování dat.....	47
<b>5 ANYLÝZA ROZHOVORŮ</b> .....	<b>48</b>
<b>6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>56</b>
6.1 Interpretace prvního dílčího cíle.....	56
6.2 Interpretace druhého dílčího cíle.....	57
6.3 Interpretace třetího dílčího cíle.....	58
6.4 Interpretace nově vzniklého zjištění.....	59
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>61</b>
Seznam použité literatury.....	65
Seznam obrázků.....	67
Seznam použitých zkratk.....	68
Přílohy.....	69



## ÚVOD

Pro diplomovou práci na téma „Nasazení příslušníků vojenského letiště v sociálním zařízení v době nouzového stavu“ jsem se rozhodla, protože jsem jedním z příslušníků 21. základny taktického letectva v Čáslavi a též jsem měla tu příležitost být nasazena v jednom ze sociálních zařízení. Nouzový stav, který v naší zemi přetrvával několik měsíců, je stále poněkud citlivým tématem, avšak velmi diskutovaným. Proto bych se touto prací ráda zaměřila na příslušníky české armády, kteří byli pod vedením krizového štábu nasazováni do sociálních a zdravotnických zařízení, ale také třeba s příslušníky policie ČR.

Vojáci byli společně s lékaři nepřetržitě nasazováni v nemocnicích po celé ČR; domovech důchodců a dalších domovech se sociální službou – například v Alzheimercentru v Ostravě a na LDN (léčebna dlouhodobě nemocných) – v nemocnici v Mariánských Lázních. Dále na státních hranicích a na hranicích vybraných okresů ČR; v call centrech v Táboře, Ruzyni, Opavě a Prostějově; v odběrových místech – například v Ústřední vojenské nemocnici v Praze či Vojenské nemocnici v Olomouci. Dále v očkovacích nebo testovacích místech, například v Hradci Králové, či ve vybudovaném Národním očkovacím centru v prostorech O2 universum. Od ledna roku 2020 bylo nasazeno v obou vlnách přes 20 tisíc vojáků, kteří byli vyčleněni k 24 různým úkolům, přičemž někteří byli nasazováni opakovaně.

Diplomová práce bude podpořena kvalitativním výzkumem, který bude obsahovat semistrukturované rozhovory nejen s vojáky, ale také s civilními zaměstnanci sociálního zařízení. Cílem práce bude porovnání stresorů působících na jednotlivé skupiny respondentů nebo též informantů. Jeden z dílčích cílů bude obsahovat zjištění, zda spolupráce mezi jednotlivými složkami byla úspěšná. Bylo by zajímavé zjištění, zda si vojáci nebo samotní zaměstnanci, odnáší z této doby nějaké negativní zkušenosti či je to nějak ovlivnilo do budoucího života.

První kapitola je věnována cílům, které byly vytyčeny touto prací a stručnému popisu dílčích cílů. V kapitole rovněž uvádím zvolené metody pro empirický výzkum práce. Následná kapitola je věnována základním pojmům, kde je čtenář blíže seznámen s pojmy, se kterými je v této práci zacházeno. Je zde vysvětleno, co v českém kontextu

znamená Armáda České republiky a stručně popsána sociální zařízení, která hrají hlavní roli této práce, konkrétně pak domov pro seniory.

Kapitola číslo tři popisuje teoretická východiska, na základě kterých byla tato práce vypracována, popis literatury a zákonů, o které se tato práce opírá a byly v době jejich platnosti nadřizené aktérům účastnících se nasazení. Rovněž je zde zahrnut dosavadní stav poznání a odkaz na odbornou literaturu.

Čtvrtá kapitola, jež zahrnuje popis a metody výzkumu, je rozdělena do několika subkapitol popisujících postup, kterým probíhal výzkum. Uvedeno je též vymezení výzkumných nástrojů a demonstrace scénářů použitých pro semistrukturované rozhovory.

Pátá kapitola obsahuje analýzu rozhovorů, v závěru této kapitoly je i fotografie, která byla pořízena přímo při nasazení mých respondentů v době nouzového stavu. Kapitola mimo jiné obsahuje i nejzajímavější citace z uskutečněných rozhovorů s informanty.

Na tuto kapitolu navazuje kapitola číslo šest, ve které jsou interpretovány výsledky empirického výzkumu společně se shrnutím. V této kapitole jsou současně interpretovány výsledky empirického výzkumu s interpretací jednotlivých dílčích cílů, které byly v úvodu této práce stanoveny.

Poslední kapitola představuje závěr. Tato diplomová práce je v závěrečné kapitole komplexně vyhodnocena a evaluována. Jednou z překážek, která se objevila při tvorbě práce, bylo omezené množství literatury. Jelikož se jedná o ojedinělou situaci, která se zde v minulosti neobjevila, potýkala jsem se s nedostatkem množství odborné literatury, která by se týkala evaluace či komparací stresových faktorů mezi armádou a civilní společností.

V závěru mé diplomové práce lze nalézt seznam použité literatury, seznam internetových zdrojů, seznam použitých zkratk a příloh, kde je připojen i přepis okódovaného rozhovoru.

## **Teoretická část**

## 1 CÍL PRÁCE

Cílem této práce je popsat, jak se vojáci z povolání vyrovnávali s nasazením, jak k tomuto úkolu přistupovali a zda je to případně poznamenalo do budoucího života. Ačkoliv každý voják je školený na krizové situace, cvičený na práci pod tlakem a ve stresu, tak onemocnění Covid-19 přineslo spoustu nových situací a poznání nejenom pro nás, obyvatele České republiky, ale ostatně pro celý svět. Hranice naší republiky se uzavřely před okolním světem, ale nám, příslušníkům armády, se otevřely dveře do světa zdravotnictví a sociálních věcí. Dříve muži a ženy v uniformách a vojenských stejnokrojích si zkusili, jaké to je pracovat jako zdravotní sestry, sanitáři, terapeuti/ky, asistenti/ky, a to vše bez jakéhokoliv varování či hlubšího zaškolení.

Adaptace do prostředí však nebyl žádný vážný problém, ani vykonávat činnost, na kterou možná nikdo z nasazených nebyl úplně připraven, také nebylo to nejhorší. Nejvíce náročné bylo odloučení od partnerů, rodin, přátel, kolegů a dalších blízkých, na které byli doposud zvyklí. Díky komunikačním technologiím však s nimi bylo možné i přesto zůstat v kontaktu a alespoň virtuálně se s nimi nadále slyšet a vídat.

Hlavním cílem práce bude zkoumání sociálně-psychosomatických aspektů při výkonu práce a v sociálních zařízeních z pohledu vojáků 21. základny taktického letectva Čáslav, vnímání zaměstnanců Domova důchodců Čáslav v komparaci s vojáky a jaké bylo působení stresových faktorů na obě skupiny, v rámci nouzového stavu. Diplomová práce bude ve výzkumné části obsahovat kvalitativní empirický výzkum, kde bude dotazování probíhat pomocí polo-strukturovaných rozhovorů, prováděné s jednotlivými příslušníky 21. základny, přičemž všichni z nich byli nasazeni v sociálním zařízení v Domově důchodců Čáslav. Taktéž budou prováděny rozhovory i s civilními zaměstnanci z Domova důchodců Čáslav. Následuje komplexní rozbor empirického výzkumu, včetně přiložených semistrukturovaných scénářů rozhovorů.

Dílčích cílů, kterých by prací mělo být dosaženo, je porovnání stresových faktorů u obou skupin, jak u vojáků, tak zaměstnanců domova pro seniory. Po konzultaci s vedoucí práce jsem se rozhodla o porovnání činnosti vojáků a zaměstnanců, které by mělo zjistit, jak se vojáci sžili s „novou“ prací., na kterou nebyli zcela připraveni. Přičemž zde vzniká zásadní rozdíl mezi armádou a civilním sektorem, a to takový, že voják je nejprve povinen svůj úkol splnit, tedy pokud se

nejedná o protiprávní činnost. A v neposlední řadě zjištění, zda byla spolupráce úspěšná.

Svou prací bych ráda zodpověděla několik otázek týkajících se nasazení armády v době nouzového stavu. Předpokládám, že informace, které jsem získala budou velmi zajímavé nejen pro mě, mé kolegy i spolupracovníky, ale také pro zaměstnance pracující v sociálních zařízeních, kteří zažili podobnou spolupráci, a pro veřejnost. Ačkoliv bude práce lokalizována na jeden konkrétní případ, věřím, že bude přínosná pro obor sociální práce, jakožto výjimečná zkušenost a též doufám, že neopakovatelná.

Následující kapitola, jak již bylo zmíněno v úvodu, bude věnována vytyčení základních pojmů, se kterými tato práce klíčově pracuje, kterými jsou definice Armády ČR, povinnosti vojáka či hlavní úkoly 21. základny taktického letectva.

## 2 ZÁKLADNÍ POJMY

### **Armáda, vzdušné síly**

*Armáda* sama sebe prezentuje jako hlavního nositele vojenských činností České republiky a je hlavní složkou ozbrojených sil. „Armáda České republiky je zapojena do integrované vojenské struktury NATO, do systému obranného, operačního a civilního nouzového plánování, do procedurálních a organizačních aspektů jaderných konzultací a do společných cvičení a operací.“ [ACR.ARMY 2022]

Vojenská letiště jsou instituce spadající pod *Vzdušné síly* Armády České republiky. Letectvo je v České republice rozděleno na třech základnách, a to letectvem taktickým (21. základna taktického letectva Čáslav), vrtulníkovým (22. základna vrtulníkového letectva Náměšť nad Oslavou) a dopravním (24. základna dopravního letectva Praha Kbely) a doplňkovým vojskem pozemní protivzdušné obrany. Letectvo AČR obstarává vzdušný prostor, pomocí aliančního systému NATINAMDS či pomocí prostředků národního posilového systému protivzdušné obrany. V době mírového stavu, tudíž v současném stavu, taktéž plní úkoly mezinárodních dohod. Dále se podílí na leteckých záchranných a pátracích akcích, či má své zastoupení v rámci Integrovaného záchranného systému.

### **Vojenské letiště Čáslav**

*Vojenské letiště* a letectvo jako takové působí v Čáslavi již od poloviny 20. století, kdy se zde zkolaudovala vzletová dráha a působily na ní konkrétně letouny MIG-15. Letiště prošlo vývojem přes 2. letecký školní pluk, 20. stíhací letecký pluk, 22. stíhací letecký pluk a následně 28. stíhací bombardovací letecký pluk s letouny SU-7. Poté se základna stala 4. základnou taktického letectva a letouny byly nahrazeny modely MIG-21 a L-39. Od roku 2003 až do současnosti je základna přejmenována na 21. základnu taktického letectva „Zvolenská“. Základna je vyzbrojena letouny JAS-39 Gripen (nadzvukový víceúčelový letoun, poprvé zařazen v roce 2005) a L-159 Alca (víceúčelový podzvukový bojový letoun, působící zde již od roku 2003). [AFB Čáslav 2022]

Mezi hlavními úkoly 21. základny taktického letectva Čáslav patří:

- zabezpečení pohotovostního systému NATO – NATINAMDS (NATO INTEGRATED AIR AND MISSILE DEFENCE SYSTEM – Integrovaný systém protivzdušné a protiraketové obrany NATO)
- zabezpečení ochrany citlivých objektů v rámci Národního posilového systému protivzdušné obrany ČR;
- letecký výcvik pilotů;
- účast na cvičeních na území ČR a v zahraničí;
- neustálá integrace sil a prostředků základny taktického letectva do struktur NATO;
- účast v zahraničních operacích;
- prezentace Armády ČR na veřejnosti;
- pomoc vojenským i civilním letadlům v nouzi;
- schopnost hostit zahraniční jednotky.



Obrázek 1 Vojenský útvar 21. základna taktického letectva Čáslav (zdroj: afbcaslav.army.cz)

### **Voják z povolání**

Vstoupit do armády a stát se *vojákem z povolání* může každý občan České republiky. Podmínky pro přijetí do armády se řídí podle § 3, odstavec 1 a 2 Zákona o vojácích z povolání číslo 221/1999 Sb. a každý uchazeč do služebního poměru musí splňovat:

- Plnoletost
- Svěprávnost

- České občanství
- Trestní bezúhonnost
- Dobrá zdravotní způsobilost
- Dosažení minimálního vzdělání – alespoň vyučení s výučním listem
- Nebýt členem žádné politické strany ani hnutí
- Složení vojenské přísahy

Každý voják je povinen řídit se § 48 zákona 221/1999 Sb., Základní povinnosti vojáků:

**„(1) Voják je povinen**

- a) důsledně a přesně plnit úkoly, které mu ukládají právní předpisy a rozkazy nadřízených,
- b) svědomitě a řádně konat službu podle svých sil, znalostí a schopností,
- c) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby a které v zájmu služby nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byl této povinnosti zproštěn služebním orgánem,
- d) ohlásit svému nadřízenému závady, nedostatky, které ohrožují nebo ztěžují výkon služby, a hrozící škodu,
- e) zvyšovat své odborné znalosti a prohlubovat svoji kvalifikaci, dbát o svoji fyzickou zdatnost,
- f) dodržovat pravidla služební zdvořilosti a chovat se i mimo službu tak, aby neohrozil vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil, dodržovat při výkonu služby právní předpisy, mezinárodní právo válečné a humanitární, mezinárodní smlouvy a rozkazy nadřízených,
- g) při výkonu služby nosit předepsaný stejnokroj a zdržet se jednání, které by narušovalo nebo znevažovalo jeho vzhled; výjimky stanoví služební orgán,
- h) nezneužívat ve svůj prospěch nebo ve prospěch jiných osob informace získané při výkonu služby a nepřijímat neoprávněné dary nebo jiné výhody v souvislosti s výkonem služby,
- i) bezodkladně ohlásit nadřízenému zahájení trestního řízení nebo řízení o přestupku vůči své osobě a informovat ho o průběhu a ukončení těchto řízení,



j) nejpozději po zahájení řízení o přestupku, z něhož je obviněn, bez zbytečného odkladu oznámit správnímu orgánu příslušnému k projednání přestupku, že je vojákem,

k) podrobit se na pokyn služebního orgánu vyšetření na polygrafu, když je příslušníkem Vojenského zpravodajství. Voják by se měl ve svém životě, při každém svém jednání řídit kodexem etiky vojáka, který vyjadřuje tradiční vojenské hodnoty. Představují základ chování vojáka a měl by je ctít.

2) Domnívá-li se voják, že rozkaz nadřízeného je v rozporu s právním předpisem, je povinen nadřízeného na to upozornit; trvá-li nadřízený na splnění rozkazu, je voják povinen jej splnit. Voják je povinen odepřít splnění rozkazu nadřízeného, spáchal-li by jeho splněním trestný čin; tuto skutečnost ohlásí neodkladně vyššímu nadřízenému.“ [Základní údaje o služebním poměru vojáka z povolání., MO ČR 1999].

## **Sociální zařízení**

*Sociální zařízení* poskytují sociální služby, které jsou členěny do několika hlavních skupin:

- *domovy pro seniory*: poskytují dlouhodobé pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby;

- *domovy se zvláštním režimem*: poskytují dlouhodobé pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu chronického duševního onemocnění, závislosti na návykových látkách, osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a dalšími typy demencí, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby,

- *domovy pro osoby se zdravotním postižením*: poskytují dlouhodobé pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby,

- *azylové domy*: poskytují pobytové služby na přechodnou dobu osobám v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení,

- *chráněné bydlení*: je pobytová služba poskytovaná osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení nebo chronického onemocnění, včetně duševního onemocnění, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby,

- *denní/týdenní stacionáře*: poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.

Všechny tyto zařízení a jejich poskytované služby jsou zpoplatněné. [CZSO. CSU 2017]

Mezi další zařízení, ve kterých jsou poskytované sociální služby a také zařízení poskytující služby sociální prevence patří: Centrum denních služeb, Dům na půl cesty, Zařízení pro krizovou pomoc, Nizkoprahové denní centrum, Nizkoprahové zařízení pro děti a mládež, Noclehárna, Kontaktní centra, Terapeutická komunita, Sociální poradna, Sociálně terapeutická dílna, Tlumočnické služby, Centrum sociálně rehabilitačních služeb, Pracoviště rané péče, Intervenční centra, Zařízení následné péče.

### **Nouzový stav**

*Stav* vyhlášený vládou ČR, popř. předsedou vlády ČR v případě živelních pohrom, ekologických nebo průmyslových havárií, nehod nebo jiného nebezpečí, které ve značném rozsahu ohrožuje životy, zdraví nebo majetkové hodnoty anebo vnitřní pořádek a bezpečnost. [Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky] Nouzový stav je součástí krizového řízení, který se řídí krizovými zákony a může být vyhlášen pro jednotlivé území (kraje či obce), anebo pro celé území státu.

### **Krizová situace**

Krizová situace je mimořádná událost, narušení kritické infrastruktury nebo jiné nebezpečí, při nichž je vyhlášen krizový stav. Při krizové situaci jsou ohroženy důležité hodnoty, zájmy či statky státu a jeho občanů a hrozící nebezpečí nelze odvrátit a způsobené škody odstranit běžnou činností orgánů veřejné moci, ozbrojených sil a ozbrojených bezpečnostních sborů, záchranných sborů, havarijních a jiných služeb

a právnických a fyzických osob. Zvládnutí krizové situace je úkolem krizového managementu a krizového plánování. [Humlíček, 2016]

### **Teoretické pojetí stresu**

„Stres je chápán jako zvláštní případ zátěže, kdy je narušení homeostázy výrazné (velký nepoměr mezi požadavky a možnostmi adekvátní odpovědi) a adaptivní reakce vyžaduje zvýšené úsilí, které nemusí vždy vést k žádoucímu výsledku (může dojít až k poškození nebo zničení některých funkcí nebo celého organismu). Uvedena jsou některá teoretická pojetí stresu vycházející z biologických a psychologických předpokladů. Rovněž jsou zmíněny nežádoucí následky nedostatečně zvládnutého stresu, zejména narušení pocitu pohody, snížení kvality života i další související jevy z oblastí zdraví či pracovní a životní spokojenosti.“ [Paulík, 2010]

Základní pojmy byly definovány pro tuto konkrétní diplomovou práci a je nutné je použít v tomto znění. Na základě těchto pojmů je následně regulován vznik a vývoj samotného empirického výzkumu celé práce.

V následujících kapitolách budou zhodnocena teoretická východiska a dosavadní stav poznání, o které se následně bude opírat výzkumná část empirického výzkumu diplomové práce. V těchto kapitolách bude přiblížena problematika legislativy krizové situace a zákony, na základě kterých byly vojáci povoláni k vyčlenění pro nasazení.

### 3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA A DOSAVADNÍ STAV

Teoretická východiska mé diplomové práce vychází z přetrvávající situace nejenom na území ČR. Především z hlediska sociální práce, v rámci kterého je tato práce vedena, má nejblíže k dané problematice krizový management a krizové řízení. „Krizové řízení je souhrn řídicích činností orgánů krizového řízení zaměřených na analýzu a vyhodnocení bezpečnostních rizik a plánování, organizování, realizaci a kontrolu činností prováděných v souvislosti s přípravou na krizové situace a jejich řešení, nebo ochranu kritické infrastruktury.“ Probádání této oblasti je velice důležité, neboť se přímo dotýká tématu práce, jelikož nasazení vojáků v sociálních zařízeních proběhlo na základě vyhlášení jednoho z krizových stavů podle § 2, písmena b), zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon). Takováto situace je vážnějšího charakteru než mimořádná situace, nelze zvládnout standardní cestou a vyžaduje si přijetí krizových opatření ze strany orgánů krizového řízení, které mohou zásadním způsobem zasahovat do práv a povinností občanů. [Humlíček, 2016]

#### 3.1 Legislativa

V rámci krizové legislativy jsou právní normy ukotveny v zákonech či vyhláškách, na základě kterých bylo řízeno vedení státu v době nouzového stavu, na základě, kterých byli povoláni i vojáci do výpomoci, a to jakožto ostatní složky IZS:

*Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění pozdějších předpisů*, který definuje účast státu při zajišťování bezpečnosti republiky, seznamuje s vyhlášením nouzového stavu, stavu ohrožení státu, a okrajově i válečného stavu, stručně informuje o bezpečnosti radě státu.

*Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů* (ve znění pozdějších předpisů), který stanovuje složky IZS a jejich působnost, působnost a pravomoc státních orgánů a orgánů územních samosprávných celků, práva a povinnosti právnických a fyzických osob při přípravě na mimořádné události a při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení stavu nebezpečí, nouzového stavu, stavu ohrožení státu a válečného stavu – tzv. krizových stavů.

*Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, kdy lze na základě tohoto zákona při vyhlášení krizových stavů na nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu omezit... svobodu pohybu a pobytu v prostoru krizové situace. Je možné nařídit evakuaci osob a majetku, zákaz vstupu, pobyt a pohyb osob po určitém území, ...nařídit pracovní povinnost, pracovní výpomoc nebo poskytnutí věcného prostředku.*

*Nadále je to Zákon č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů;*

*Vyhláška č. 328/2001 Sb., o některých podrobnostech zabezpečení integrovaného záchranného systému, ve znění vyhlášky č. 429/2003 Sb.;*

*Vyhláška č. 380/2002 Sb., k přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva;*

*Nářízení vlády č. 462/2000 Sb., k provedení § 27 odst. 8 a § 28 odst. 5 zákona 4. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizových zákonů);*

*Nářízení vlády č. 463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právníckými osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva;*

*Vyhláška č. 498/2000 Sb., o plánování a provádění hospodářských opatření pro krizové stavy.*

Na základě povinnosti poskytnutí plánované pomoci na vyžádání, ať už hasičského záchranného sboru kraje, krajského úřadu nebo Ministerstva vnitra mohou být využity vojenská zařízení ozbrojených sil a vojenské útvary pro provádění záchranných a likvidačních prací. Jde o dočasné organizované nasazení vojenských útvarů a vojenských zařízení pod příslušným velením, které je povoláno, pokud příslušné správní úřady, vojenské záchranné útvary apod., nemohou zajistit záchranné práce nebo likvidaci následků pohromy vlastními silami.

### 3.2 Působení AČR v operacích

AČR podléhá *Zákonu č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR* a „Doménou Armády ČR je vytváření mobilních kapacit, včetně zdravotnických zařízení, schopných personálně i vybavením poskytovat v relativně krátké době specializované druhy zdravotní péče přímo na místě zásahu.“

Vojáci a vojákyně byli v rámci Armády České republiky v době pandemie nasazeni na několika operacích, a to v oblasti:

- Zdravotnictví
- Sociálních služeb
- Policie České republiky
- Logistické podpory

V rámci zdravotnictví se jednalo o operace „CLS“, „VAKINACE“, „LITOVEL“, „TRIAGE I“ a „TRIAGE II“, „PODPORA AOC“, dále MOBILNÍ ODBĚROVÉ TÝMY, ZAPOJENÍ ODBORU BIOLOGICKÉ OCHRANY TĚCHONÍN a NASAZENÍ ZAHRANIČNÍCH LÉKAŘŮ.

V rámci sociálních služeb se jednalo o operace „ASISTENCE I“, „ASISTENCE II“ a „SHELTER“. Bohužel, OPERACE „SHELTER“ nebyla v první vlně pandemie vzhledem k vývoji a k množství nasazených vojáků realizována a k nasazení vojáků nedošlo. Cílem této operace mělo být zajištění ubytování (přístřešku) lidem bez domova na území Prahy.

V rámci Policie České republiky se jednalo o operace „HRANICE PODPORA IZS“, „OKO“, „PODPORA“, „LOCKDOWN“, „LITOVEL“ a nakonec „BEZPEČNOST“, která opět, bohužel vzhledem k situaci, nebyla realizována.



Obrázek 2 Vojáci a vojákyně nasazení v době pandemie COVID-19 (zdroj: iROZHLAS.cz)

V rámci komunikace se jednalo o operace „CALL CENTRA“, „KOMUNIKACE“ a „CHYTRÁ KARANTÉNA“, přičemž vojáci zajišťovali podporu Krajským hygienickým stanicím a Ministerstvu zdravotnictví.

V rámci logistické podpory se jednalo o operace „KOMPLEXNÍ PODPORA“, „POLNÍ ZÁLOŽNÍ ZDRAVOTNICKÉ ZAŘÍZENÍ“, „VAKCINACE“ a „VOLBY“.

Poslední zmíněnou operací „VOLBY“ AČR zabezpečovala volby ve všech 76 okresech a ve třech volebních okrscích v Praze formou:

- hlasování u volebního stanoviště, tzv. drive-in,
- hlasování při pobytovém zařízení,
- hlasování do zvláštní přenosné volební schránky

Celkem využilo některý ze zvláštních způsobů hlasování 6 524 voličů, ačkoliv kapacity ze strany armády byly nastaveny na několika násobné množství voličů. [Armáda České republiky v roce 2020]

### 3.3 Stresory v sociální práci

V rámci řešení tématu diplomové práce, které bylo zaměřeno na participaci vojenské a civilní složky, je v civilní oblasti, v rámci sociální práce, tématu nejbližší sociální péče o seniory. Po bližším prozkoumání odborné literatury lze konstatovat, že pracovníka poskytující péči seniorům nelze jednoduše vytvořit, ale tento člověk k tomu musí mít jisté předpoklady. „V obecné rovině platí, že mimo odborných kompetencí musí mít pomáhající pracovník určité vrozené osobnostní rysy a vyzrálost. Odpovědnost je vedle porozumění, obětavosti, empatie, prosociálního jednání také jedním ze základních předpokladů pro úspěšný výkon pomáhajícího pracovníka.“ [Hrozenská, 2013]

Práce se seniory mimo jiné obnáší také emocionální rovnováhu a neutralitu. Velmi důležitý je především osobní přístup, protože každý z klientů je osobitý, individuální a nelze ke každému udržovat stejný přístup. Tyto faktory jsou uváděny jako stavební kameny základů sociální práce obecně.

Práce v sociálním zařízení pro seniory, konkrétně v pobytovém zařízení, kterým je Domov důchodců/Domov pro seniory sčítá několik stresových faktorů, kterým jsou zaměstnanci tohoto domova vystavováni. Jedněmi z nejsilnějších faktorů jsou:

- úmrtí klientů
- zhoršování zdravotního stavu klientů
- fyzická náročnost práce
- nezájem rodiny ze strany klientů
- nespokojenost klienta

Bohužel těchto faktorů nalezneme mnohem více, jelikož většina na sebe paralelně navazuje. Například zhoršení stavu klienta vede k fyzické náročnosti, která spočívá v manipulaci a přemisťování klienta, nadále osobní vnímání utrpení pracovníka vůči klientovi, které pak tedy může vést i k úmrtí klienta. Dalším faktorem může být skutečnost, kterou považují pečovatelé občas za velmi stresující, je čas. Z tohoto důvodu může přetrvávat u některých pracovníků domněnka, že pokud by měli více času na jednotlivé klienty, mohli by svoji práci odvádět lépe. K tomu pak může vést i nespokojenost klienta či rodiny. Pokud mluvíme o rodině klienta, i ta může, kromě patové situace, že se rodina s klientem nestýká, způsobovat stres nedoceněním práce, kterou pečovatelé a pracovníci v zařízení odvádějí. V neposlední řadě pak může



stresový faktor způsobovat i zaměstnavatel. Muže se tak dít díky nedostatečné podpoře, špatným platovým podmínkám a celkově nízké společenské prestiži. Toto vše může ústít i k interpersonálním konfliktům, které pak vytváří na zaměstnance další tlak a při jejich včasném neurovnání i takto dochází ke vzniku dalšího faktoru způsobujícího stres.

„Při práci je však důležité uvědomovat si také pozitivní aspekty stáří, jako jsou moudrost, shovívavost nebo třeba humor a schopnost vidět věci a lidi do hloubky.“  
[Hrozenská, 2013]

Dalším faktorem, který se velice často objevuje v oblasti sociální práce, je syndrom vyhoření, který před tím, než je člověkem samým připuštěn, může způsobovat stres, a tím pádem může být řazen mezi stresové faktory působící na zaměstnance, a to nejen v sociální péči o seniory, ale v oblasti sociální práce všeobecně.

Je potřeba podotknout, že pracovník zastávající práci v pomáhajících profesích musí představovat několik základních faktorů a dovedností. Ty základní vymezují především:

- zdatnost a inteligenci
- sympatie/přitažlivost
- důvěryhodnost
- komunikační dovednosti
- emoční inteligence

Pracovník musí představovat fyzickou, ale i psychickou zdatnost, jelikož se jedná o náročnou a vysilující práci. Schopnost vzdělávat se a rozšiřovat své znalosti je též základním stavebním prvkem. Nadále by měl člověk nalézat s jednotlivými klienty určitou shodu, a to jak názorovou, tak tu myšlenkovou. Člověk pohybující se v této oblasti musí působit na své klienty především důvěryhodně, diskrétně, a především poskytnout pocit otevřenosti, empatie a porozumění. Neměl by působit sebestředně či povrchně.

„Péče o druhé zahrnuje schopnost porozumění světu klienta tak, jak ho vnímá klient sám. Empatie je součástí emoční inteligence. Jde o umění dobře zacházet

s emocemi, emocionálně se ztotožňovat s cítěním, chápáním i viděním druhé osoby a schopností naslouchat a vnímat neverbální komunikaci.“ [Matoušek, 2003]

### 3.4 Stresory v AČR

Po bližší komparaci odborné literatury lze konstatovat, že obě zaměstnání jsou spolu úzce spjaté, ačkoliv to na první pohled není zcela patrné. Je vyžadována vyšší psychická i fyzická zátěž, která působí nepřetržitě na zaměstnance armádní i civilní složky. Při výběru vojenského profesionála je hodnocena především osobnost, kdy je při výběru největší pozornost věnována na základní faktory:

- vědomosti
- obecnou inteligenci
- osobnostní charakteristiku
- fyzickou charakteristiku
- specifické schopnosti
- zájmy

Stresory působící na vojáky z povolání nelze tak snadno shrnout, jelikož každý voják působí v AČR v jiném odvětví. Základní rozdělení stresových faktorů, které může působit všeobecně na všechny vojáky a vojákyně působící v armádě. „K tomu, aby si voják zvykl na zátěž, nebezpečné situace a aby se naučil ovládat a eliminovat strach, napětí, obavy a jiné záporné prožitky, které zpočátku zátěž vyvolává, potřebuje získat konceptuální modely a motorickou zručnost pro řešení těchto situací, nejen na základě kvalitní odborné teoretické přípravy, ale pokud je to možné, i na zkušenosti z vlastního prožitku... Proces psychologické přípravy obnáší formování psychické připravenosti k aktivní a zejména efektivní činnosti při plnění úkolů. „Hlavním cílem psychologické přípravy je připravit vojáka po psychické stránce na úspěšné zvládnutí činnosti. Je založena na záměrném vytváření zátěžových situací a jejich opakování tak, aby vojáci byli nuceni hledat a upevňovat nové návyky, odpovídající způsoby chování, dovednosti, postoje a vlastnosti.“ [Dziakova, 2012]

Výsledkem připravenosti se očekává připravenost na:

- nebezpečí a riziko
- neočekávanost a strádání
- intenzivnost

Od vojáka se nadále očekává autentičnost, programovatelnost, originalita, nebo také flexibilita. Vojáci a vojákyně by měli při svém výkonu práce očekávat i neobvyklé hrozby a flexibilně a efektivně na ně reagovat. Jsou připraveni jednat ve složitých a nebezpečných situacích.

„Ve vojácích jsou vytvářeny i předpoklady pro úspěšné zvládnání zátěžových životních a bojových situací – Schopnost seberegulace negativních emocí a nepříjemných stavů ve smyslu schopnosti trvalé denní psychohygieny jako umění pomoci sám sobě.“ [Dziakova, 2012]

Jelikož se vojáci řadí mezi velmi ohrožené jedince, kteří mohou být postiženi psychotraumatem, neboli psychickým zraněním, je nutné vojákům zajistit kvalitní praktickou i psychologickou přípravu, především aby se snížil jejich práh zranitelnosti a vztah ke stresově traumatickým zkušenostem. Jelikož vojáci se k těmto situacím, které stimulují stresové faktory, dostávají na denní bázi, běžný občan se s nimi setká jen zcela výjimečně.

Mezi takováto psychická zranění můžeme řadit různé typy negativních, stresujících prožitků (ať už zrakové, čichové, sluchové či hmatové) spojené s kontaktem mrtvých či zraněných lidských těl, obavy o zdraví, obavy o život svůj nebo svých kolegů, přátel a blízkých a dalších situací, jež výrazně ovlivňují život vojáka a které taky postihují citové a racionální jednání a tím mohou výrazně (především negativně) ovlivňovat zvládnání pracovních povinností, přinejmenším narušit či snížit pracovní výkonost.

Pro zvyšování odolnosti vojáka vůči těmto psychotraumatům je voják vystavován (jednorázově, ale i opakovaně) nejen psychické, ale i fyzická zátěži, aby byl schopen tyto situace v reálné skutečnosti překonat s co nejmenší újmou.

### 3.5 Nasazení a nástup vojáků

Na základě rozkazu *Operační rozkaz velitele Velitelství pro operace – K asistenci v zařízeních provozovaných poskytovateli sociálních a zdravotních služeb* byli vojáci převeleni na stanoviště sociálního zařízení – Domov důchodců Čáslav, do operace „*OPERACE – ASISTENCE II*“. Jednalo se o *Nariženi vlády České republiky č. 172/2020 Sb., o použití Armády České republiky k záchranným pracím v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru SARS-CoV-2* ze dne 14. dubna 2020 spočívající ve vykonávání pomocných prací v zařízeních provozovaných poskytovateli sociálních služeb a v zařízeních provozovaných poskytovateli zdravotních služeb poskytující následnou lůžkovou péči nebo dlouhodobou lůžkovou péči, se povolává nejvýše 900 vojáků v činné službě.

Úkolem bylo nasadit jednotku ve prospěch zdravotnických a sociálních zařízení, a to v souladu se stanovenými pravidly v souladu s *Vyhláškou 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků*. Přičemž cílem mělo být vyřešení mimořádné situace, kdy hejtmani krajů nebudou požadovat dále plnění úkolu asistence a výpomoci, a zdravotnický systém bude zvládat příjem a poskytnutí zdravotnické péče nemocným. Tudíž celková stabilizace v zařízeních provozovaných poskytovateli sociálních a zdravotních služeb.

Vojáci a vojákyně byli před plněním úkolu seznámeni s opatřeními a povinnostmi vojáků v činné službě povoláné k plnění úkolů s *Vyhláškou 55/2011 Sb. Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků*, přičemž vojákům z povolání bez zdravotnického vzdělání bylo zakázáno plnit úkoly odborně vyškoleného zdravotnického personálu. A dále bylo vojákům zakázáno poskytovat jakoukoli ošetrovatelskou péči.

Zde bych ráda podotkla, že pokud se jednalo o mimořádnou krizovou situaci a bylo potřeba ve zdravotnických a sociálních zařízeních vykonávat některou z činností, která zahrnovala činnost vyškoleného zdravotnického personálu, nebylo namíste se stavět odmítavě jen na základě zákazu, které bylo vznešeno v rozkazu. V tuto chvíli se voják stával jedním z členů týmu sociálního zařízení, či zdravotnického zařízení a byla od něj očekávána stoprocentní obětavost a oddanost pro danou situaci. Jeden z příkladů, který lze uvést, je aktivní zapojení vojáků do výkonu, ačkoliv vojáci nebyli nijak proškoleni či vyškoleni v oblastní intimní hygieny

a péče o pacienty, kterým je poskytována dlouhodobá lůžková péče. Ano, lze argumentovat, že vojáci nebyli oprávněni k tomuto výkonu, ale v danou chvíli bylo prioritou obstarat především tyto základní funkce a pokud by tak vojáci neučinili, nenaplňovali by očekávanou pomoc, která od nich byla požadována ze strany sociálního zařízení.

Dalšími z pokynů, se kterými byli vojáci před nástupem do zdravotnického zařízení seznámeni, bylo, že voják jako pomocník ve ZZ pracuje pouze pod přímým vedením, tzn. při stálé přítomnosti a podle pokynů zdravotnického pracovníka způsobilého k výkonu těchto činností a v rozsahu, který tento zdravotnický pracovník určí, přičemž zejména může asistovat při hygienické péči o pacienta, pečovat o hygienu prostředí, lůžka, zdravotnických prostředků, asistovat při polohování pacientů včetně úpravy lůžka, asistovat při činnosti zajištění stravy pacientům, asistovat při vyprazdňování pacientů, provádět transport, třídění a centrifugaci biologického a zdravotnického materiálu, distribuci laboratorních výsledků, obstarávat pochůzky pro potřeby pracoviště a pacientů, provádět činnost při přejímání, kontrole a uložení zdravotnických prostředků a prádla, asistovat při jejich dezinfekci a sterilizaci a zajištění jejich dostatečné zásoby, vykonávat činnost při přejímání, kontrole, manipulaci a uložení léčivých přípravků, připravovat specifický obvazový materiál podle potřeb, asistovat při přikládání obvazových materiálů, připravovat zdravotnický materiál potřebný pro odběry, likvidovat biologický materiál a kontaminovaný spotřební materiál nebo asistovat při technické manipulaci s lůžky, vyšetřovacími stoly a jinými zdravotnickými prostředky. [Operační rozkaz velitele Velitelství pro operace 2021]

V zařízeních, ve kterých byli nasazení příslušníci 21. základny, konkrétně v Domově důchodců Čáslav, bylo od vojáků vyžadováno téměř plnohodnotné zastoupení pečovatelského personálu, od polohování, hygienické péče, asistence při stravování a další péče spojené s pacienty se sníženou pohyblivostí. Jelikož zde vojáci byli nasazení z důvodu nedostatku personálu, způsobeného onemocněním koronavirem a následnou karanténou, byli vojáci, obrazně řečeno, nuceni některé tyto funkce zastávat i bez odborného dohledu, pokud to bylo v rámci jejich možností a schopností, např. stravování pacientů, příprava lůžka apod.

Ráda bych zde i zmínila, jak mi mé vzdělání v oboru sociální práce mohlo pomoci při nasazení v sociálním zařízení.

V rámci utužování mezilidských vztahů jsem se v zařízení zmínila, že studuji na Univerzitě Hradec Králové obor Sociální práce. Na základě tohoto rozhovoru jsem dostala (podotýkám, že to mohlo být i z důvodu, že jsem byla jedinou nasazenou ženou v této době v tomto sociálním zařízení) větší důvěru při práci s klienty a mohla jsem tak vykonávat více úkonů bez odborného dohledu, na rozdíl od kolegů, kteří byli nasazeni se mnou. Jednalo se pouze o úkony vykonávané pečovatelem DD. Díky tomu mohla být poskytnuta péče více klientům současně a snížila se tak vytíženost zbylého personálu, který zastával nepřetržitou péči klientům i za své nemocné kolegy.

### **3.6 Dosavadní stav poznání**

Při zpracování své diplomové práce jsem nenalezla příliš mnoho odborné literatury, která by byla zaměřena na stejné téma. Nalezla jsem však několik dizertačních a diplomových závěrečných prací, které se zabývají podobnou tematikou. Ačkoliv se práce zabývají onemocněním Covid-19 či nasazením armády v České republice v koronavirové pandemii, žádná z nich nebyla zaměřena na komparaci sociální práce a Armády ČR. Nalezla jsem ale zahraniční publikaci – Gender and regional differences in perceived job stress across Europe, (publikováno on-line v roce 2005) popisující stresové stavy za posledních 20 let a z ní jsem čerpala k problematice stresu.

Studie *Gender and regional differences in perceived job stress across Europe* objevila velké genderové a profesní rozdíly, rozdíly na trhu práce a pracovních podmínkách, na které poukázala v roce 2000 Evropská komise. Hlavní roli zde hraje Karáskův *the 'Demand/Control' model* neboli model poptávky a kontroly, který zprvu zahrnuje 2 dimenze pracovního stresu – psychické nároky a prostor pro rozhodování v práci. Za příčinu špatných zdravotních výsledků se považují vysoké nároky společně s malým prostorem pro rozhodování, které tak vedou k vypjatým situacím.

Tato studie je pravděpodobně první evropskou multicentrickou studií, která zohlednila potenciální regionální a genderové rozdíly, v Karáskově modelu (psychologická náročnost, kontrola a pracovní zátěž) nezávisle na věku a vzdělání, ve vybraných

třídách povolání, v některých částech Evropy pomocí standardizovaných profesních skupin.

Karáskův model tak definuje a charakterizuje několik skupin zaměstnání – s vysokým napětím nebo naopak bez jakéhokoliv napětí:

- pasivní zaměstnání (nízké nároky/malé napětí)
- aktivní zaměstnání (vysoké nároky/velké napětí)
- uvolněné zaměstnání (nízké nároky/vysoké napětí)

Nadále je zhodnoceno, že příplatky za zvláštní pracovní dobu (např. za práci o víkendu či v noci) či sociální zabezpečení zaměstnavatele a další rozdíly v pracovních podmínkách by mohly souviset s rozdíly v pracovním napětím. Cílem této studie je mimo jiné i podat zprávu o rozdílech mezi pohlavími s přihlédnutím k profesní úrovni u vzorků z různých částí Evropy. Konkrétně, vzorky byly vybrány ze šesti zemí – Belgie, Itálie, Francie, Španělsko, Švédsko a Nizozemsko, které byly shromážděny do tří evropských regionů – jižní Evropa, střední Evropa a Švédsko.

Celkový vzorek činil 34 972 respondentů ve věku 35-59 let, v čehož bylo 23 553 mužů a 11 419 žen. Vzorek byl tvořen nejrůznějšími typy zaměstnání – průmysl, zdravotnictví, pojišťovnictví, bankovníctví, výroba, poštovní služby a další.

Autoři studie uvádí, že výzkum mohl být zkreslen hned několika proměnnými a vliv mohlo mít samotné sociokulturní pozadí (čímž je míněno např. kultura, ekonomické prostředí, organizace práce) či možný nepřesný překlad dotazníku do několika různých evropských jazyků. Je pravděpodobné, že mezi některými zeměmi bude převládat heterogenita pracovní síly např. jižní Evropa bude spíše zaměřena na výrobu, zatímco severní na služby.

Co se týče genderových rozdílů, studie nastínila, že při zohlednění věku, vzdělání a profesních skupin, muži vnímali menší psychickou zátěž v práci než ženy (ačkoli okrajově), ovšem pouze v jižním a středoevropském regionu. Ba naopak ve švédském regionu byl poměr obrácený, muži vnímali větší pracovní zátěž v práci než ženy. Na základě celkových výsledků studie neprokázala žádné významné genderové rozdíly. Pouze, že ženy častěji zažívají psychickou zátěž než muži.

Na to bohužel navazuje další proměnná. Tento genderový efekt by mohly vysvětlit situační faktory, citované faktory, sociální izolace, diskriminace a stereotypy nebo

rodičovský status. Dalším faktorem mohlo být, že ženy byly méně schopné uvolnit napětí a nechat pracovní problémy v práci. Zkrátka, rozdíl mezi pohlavími lze vysvětlit nerovnostmi, které nebyly v této studii zohledněny.

V závěru této studie byla též vznesena hypotéza, že příčinou rozdílnosti vnímání může být důvod, že některé pracovní/výrobní postupy v průmyslu nebo administrativě navrhli muži, aniž by věnovali velkou pozornost přizpůsobení se ženám, například s ohledem na ergonomii. Ve výsledku se utvrdilo, že nástup globální ekonomiky vedl k homogenizaci pracovních podmínek a jedním z možných důsledků této homogenizace je zvýšená srovnatelnost údajů o pracovním stresu napříč zeměmi a regiony. To však nevylučuje existenci rozdílů ve vnímání pracovního stresu.

Tímto bych ráda shrnula, že díky této studii se nakonec potvrdilo, že každý člověk může stres vnímat zcela odlišným způsobem a nelze jednoznačně říci, které povolání je více či méně stresující či mají více stresující povolání ženy či muži. I přesto, že bychom obsadili do stejné pozice dva subjekty stejného pohlaví, věku, vzdělání i národnosti, má zde velký vliv na vnímání další spousta faktorů, jak již bylo zmíněno ve studii – například výchova, kultura a dovoluji si říci, že i samotná povaha člověka či zkušenosti zde hrají velkou roli – posouzení je v jakémkoliv případě zcela subjektivní.

Pro další čerpání přínosných informací jsem našla bakalářskou práci, která byla zpracována v roce 2013 autorkou Kateřinou Hatalovou, na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně v oboru Sociální pedagogiky. Práce pojednává o blízkém tématu mé diplomové práce – Stresory působící na psychický stav vojáků AČR účastnících se zahraničních misí. Jelikož se práce zabývá zahraničnickými, především bojovými misemi, lze z ní vycházet pouze teoreticky. Autorka v této práci definuje přípravy vojáka před zahraniční misí, je zde zmíněno s odkazem na Ministerstvo obrany, že vyslání do mise se realizuje zpravidla na základě kvalifikačních předpokladů a požadavků na odbornost. Tudiž je zde nutná kvalifikace, odbornost, určitá úroveň jazykových znalostí, odpovídající stupeň bezpečnostní prověrky (stupeň zacházení s utajovanými informacemi) a také záleží na vojenské hodnosti. K dalším požadavkům například patří – absolvování kurzu přežití, který připraví vojáka na nepředvídatelné podmínky ohrožující na životě.



Práce se soustředí na pocity jednotlivých vojáků a jejich vnímání skutečnosti nasazení do mise. Výzkum se netýkal pouze samotných vojáků, ale i jejich rodinných příslušníků. Na základě výsledků výzkumného šetření bylo zjištěno, že mise je pro vojáky, ačkoliv jsou na to několik měsíců připravováni a zocelováni, stresující. Mise není stresující pouze pro samotné vojáky, ale i pro jejich rodinné příslušníky. Na vojáky působil stres vyvolaný především strachem z hrozícího nebezpečí, pocitu nejistoty z úspěšného absolvování mise, ale i třeba z konfliktních situací a hádek z partnerských vztahů. Dalšími vnějšími stresory, které působily na vojáky, mohou jmenovat: spánkový deficit, poruchy spánku zapříčiněné hlukem a světlem, stesk, a v neposlední řadě, strach z ohrožení na životě svém nebo smrti blízké osoby.

Z pohledu knihy Psychologie lidské odolnosti, podle Karla Paulíka, pojem adaptace způsobuje homeostázy, což znamená, že udržuje relativně stabilní stav vnitřní rovnováhy. Pro její udržení jsou zapojovány biologické a psychologické funkce. Naopak při stresových situacích, při onemocnění nebo poranění, dochází ke změnám fyziologickým, jako například změna tepové a dechové frekvence, výměšky potních žláz, změna tělesné teploty apod.

Nejčastější situace, ve kterých se musí jedinec v oblasti života adaptovat, jsou kultura a společnost (kulturní a společenská adaptace) a práce (pracovní adaptace). Člověk se adaptuje již od narození, adaptace do společnosti probíhá za pomoci rodiny a výchovy, školy či dalších výchovných institucí. V nynější době také televize a jiné moderní technologie. Z důsledku adaptace do společnosti již od narození člověk velice těžko snáší adaptaci do nové společnosti s jinými společenskými a sociálními návyky.

Stresové situace jsou ty, při nichž dochází k výrazným rozporům. Především jde o kladení vysokých nároků na osobnostní dispozice jedince nebo naopak nevyužívání dispozic a výkonové kapacity či absolutní nezájem a nevyužití daného potenciálu vůbec. Stres se může vyvolat buď silnými podněty působícími na jedince, přičemž tyto podněty mohou být extrémně silné nebo mít silně obtěžující charakter. Tyto podněty překračují pomyslnou mez únosnosti, a to nakumulováním řady různých nepříjemností nebo dobou svého působení. Opakem však mohou být dlouhodobě minimální nároky, které dlouhodobě nedisponují kvalitou ani kvantitou či se velmi málo mění a nevyužívají tak pracovní kapacitu. Je to ta méně nápadná verze, kterou člověk prožívá jako nudu, monotonii či třeba přesycení.

Zátěž působící na lidský faktor může mít dle Paulíka několik různých hledisek, dle kterých ji lze definovat. A to podle:

- délky působení
- emoční odezvy
- intenzity
- oblasti působení

přičemž na základě délky ji můžeme dělit jako dlouhodobou a krátkodobou, na základě emoční odezvy ji můžeme dělit na příjemnou a nepříjemnou a z hlediska intenzity na minimální, lehkou/mírnou, střední a těžkou/intenzivní/silnou.

Jako minimální zátěž můžeme definovat jako zátěž s málo intenzivními podněty, s relativním klidem. Lehkou zátěž pak představují činnosti běžného charakteru, s běžnými nároky, které však nevyžadují vyvinutí větší námahy. Ke střední zátěži řadíme aktivity, které jsou již obtížnější či u nich působí komplikující či rušivé elementy nebo překážky stojící v úspěšnosti. Jako těžká či intenzivní zátěž je spojena s ohrožením zdraví a života, s havarijnými situacemi či vyžadováním enormních nároků.

Dále lze rozdělovat zátěž na:

- biologickou (činitelé vyvolávající biologickou odpověď, např. nemoc)
- fyzickou (požadavky především na svalovou činnost)
- psychickou

Následně lze zátěž rozdělovat dle oblasti působení na:

- senzorickou (smyslové vjemy kladoucí nároky na periferní smyslové orgány)
- emocionální (psychosociální stres pramenící ze sociálního styku a sociálních rolí)
- mentální (požadavky na zpracování informací zatěžující pozornost, paměť, představivost, myšlení a rozhodování)

Všechny náročné situace mohou v člověku vyvolat nežádoucí účinky, které mohou vést k různým typům situací, které v lidském životě často přesahují únosnou míru zátěže a bývají spojeny se stresem. Mezi tyto situace jsou řazeny:

- problémy
- frustrace
- deprivace
- konflikty
- strach a úzkost
- nemoc
- bolest a strádání
- utrpení
- krize

V podstatě můžeme všechny tyto situace chápat jako stresové situace nebo alespoň jako jejich zdroje (situace se zvýšenými nároky na adaptaci). Dokonce lze o mnohých z těchto situací uvažovat jako o situacích, které jsou důsledky stresu.

### **Zhodnocení teoretické části**

V teoretické části diplomové práce byly vytyčeny cíle práce, kterými se práce bude zabývat. Nadále rozbor základních pojmů, ve kterých byla konkretizována Armáda a vzdušné síly, a co je náplní práce těchto složek. Nadále bližší seznámení, co je hlavními úkoly 21. základny taktického letectva, ze které byli vyčleněni vojáci pro nasazení v sociálním zařízení a co je úkoly a povinnostmi vojáka z povolání. Je zde definováno i co vše je potřeba, aby se civilní občan mohl stát vojákem z povolání.

Čtenář zde byl seznámen i s definicí nouzového stavu a krizové situace na základě odborné literatury. Bylo nutné i definovat i teoretické pojetí stresu, kterým se tato práce zabývá jako hlavním faktorem.

Další kapitolou byl čtenář seznámen s legislativou, kterou byla ukotvena situace v rámci nouzového stavu v normách, zákonech a vyhláškách. Jsou zde vypsány zákony, přičemž na základě kterých byl vyhlášen nouzový stav, Zákon o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů. Objasnění, kterým zákonům podléhá AČR a výpis všech operací, ve kterých byla Armáda České republiky, společně

s vojáky, angažována. Velmi důležitou částí této kapitoly je vymezení stresových faktorů v oblasti sociální práce se seniory a s jakými stresovými faktory se může setkat voják z povolání ve svém působení v armádě.

Subkapitola „Nasazení a nástup vojáků“ se věnuje především tomu, na základě jakého nařízení byli vojáci povoláni do operace a co vše toto nařízení od Velitelství pro operace zahrnovalo a co bylo jeho úkolem.

Poslední část této, třetí, kapitoly a zároveň teoretické části je soupis dosavadního stavu poznání. Jako zahraniční zdroj je zde použita studie, která byla publikována v listopadu roku 2005 v *The European Journal of Public Health*. Jedná se o dvoměsíčník, který je recenzovaným odborným časopisem o veřejném zdraví, který byl založen v roce 1991 a vydává jej univerzitní nakladatelství Oxfordské univerzity jménem Evropské asociace veřejného zdraví. Studie se mimo jiné věnuje roli genderu v možnosti působení na lidský faktor a zvládání pracovního stresu. Díky výsledkům této studie jsem došla k závěru, že gender nemá vliv na pracovní stres, a naopak zde dominují jiné faktory, které mohou být podmíněné vnímání stresových faktorů. Těmito faktory, jak je uvedeno již na straně 31, mohou být výchova, kultura, stereotypy či citové vnímání.

Dalším zdrojem dosavadního stavu poznání byla bakalářská práce, která byla přínosná především svým empirickým výzkumem z oblasti zkoumání stresových faktorů u vojenských zdravotníků nasazených v zahraničních misích. Tato práce sloužila jako vhodný materiál pro komparaci obou operací a působení různých stresových faktorů na nejenom nasazené vojáky, ale také na rodinné příslušníky vojáků. Celkové zhodnocení a souhrn těchto dvou nasazení bude obsáhleji zpracován v závěru této diplomové práce.

## **Výzkumná část**

## 4 POSTUP A METODY VÝZKUMU

### 4.1 Metoda výzkumu – kvalitativní výzkum

Pro vypracování své diplomové práce jsem zvolila kvalitativní výzkum. Z hlediska toho, že kvalitativní výzkum nic neměří, ale spíše se snaží porozumět vzájemným vztahům. Kvalitativní metody nám umožňují pochopit problém v přirozeném prostředí a jít více do hloubky. Mohou vést k formulaci nových poznatků a nových hypotéz, nejsou však zobecnitelné a nelze je tak generalizovat na celou společnost. Výhodou může být i přímý kontakt s informantem.

Jedinci či menší skupiny mohou být požádány, aby prodiskutovaly nějaké téma, zatím co výzkumník jejich diskusi zaznamenává. Tyto rozhovory mohou být pečlivě naplánované, nebo mohou být mnohem volnější a improvizované podle toho, co se vám pro předmět, který chcete studovat, zdá nejvhodnější.“ [Walker, 2012]

„Kvalitativní výzkum obsahuje postupy a složky směřující k efektivnímu vyřešení výzkumné otázky, která charakterizuje výzkumný problém....Cíl výzkumu by měl korespondovat s názvem výzkumu, měl by obsahovat klíčové kategorie charakterizující téma. V kvalitativním výzkumu půjde o porozumění a v jeho aplikační variantě o získání zpětné vazby, možnosti řešení, poskytnutí návodu ke změně.“ [Mišovič, 2019]

V případě kvalitativního výzkumu si výzkumník zvolí téma i výzkumné otázky hned na začátku výzkumu. Během sběru dat a jejich analýzy se mohou otázky průběžně modifikovat a doplňovat. „V jeho průběhu nevznikají pouze výzkumné otázky, ale také hypotézy i nová rozhodnutí, jak modifikovat zvolený výzkumný plán a pokračovat při sběru dat i jejich analýze. Analýza dat a jejich sběr probíhají současně – výzkumník sbírá data, provede jejich analýzu a podle výsledků rozhodne, která data potřebuje, a začne znovu se sběrem dat a analýzou.“ [Hendl, 2005]

Díky kvalitativnímu výzkumu vzniká hloubkový popis případu, popisuje podrobně informace a s tím přichází i vysvětlení, proč se objevil daný fenomén. V rámci kvalitativního výzkumu mohou být navrhovány nové teorie, mohou být studovány nové procesy, fenomén je zachycován v jeho přirozeném prostředí a dobře reaguje na místní situace a podmínky. Nevýhodou tohoto výzkumu se může stát to, že analýza

dat jejich sběr jsou často časové náročné etapy. Nadále, že výsledky jsou snadněji ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi.

## 4.2 Výzkumné otázky

„Výzkumná otázka by měla mít dostatečně široké vymezení; být zaměřena na podrobné zjišťování podstaty jevu, zejména z hlediska informantů; a není založena na žádných předpokladech.“ [Mišovič, 2019] Zvolit pro tento výzkum výzkumné otázky byl nelehký úkol, bylo totiž nutné zvolit otázky, na které by mohli odpovídat jak informanti z oblasti vojenské sféry, tak informanti z oblasti civilní. Tyto dvě oblasti nemají moc společného, avšak se podařilo zformulovat výzkumné otázky. Hlavním cílem je zjistit, **vliv nasazení vojáků v sociálním zařízení (v domově pro seniory) na zaměstnance a na vojáky samotné.**

Dílčí cíle:

1. zjistit a porovnat stresové faktory ve vojenské a civilní oblasti
2. zjistit, zda spolupráce byla úspěšná
3. zjistit, zda mělo nasazení dopad na budoucí život vojáků

Shrnutí dílčích cílů a výzkumných technik, které jsou uplatněny pro jejich zjištění jsou uvedeny v níže zpracované transformační tabulce. Jsou zde dále uvedeny zdroje, ze kterých budou získávány následné informace a také znázornění tazatelských otázek.

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Tazatelské otázky
<b>DC1:</b> Zjistit a porovnat stresové faktory ve vojenské a civilní sféře	Sekundární analýza dat / Polostrukturované rozhovory	Dostupné zdroje a literatura / Rozhovory se zaměstnanci DD a vojáky	- Jak se obě skupiny vypořádaly s prací v DD? - Jak se vojáci dokázali adaptovat do „nového zaměstnání“? - V čem vidíte hlavní rozdíl či nezvyk ve

			výkonu práce?
<p><b>DC2:</b></p> <p>Zjistit, zda spolupráce byla úspěšná</p>	<p>Polostrukturované rozhovory</p>	<p>Rozhovory se zaměstnanci DD a vojáky</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jak jste vycházeli po dobu výkonu s druhou skupinou?</li> <li>- Byl ve výkonu práce s něčím problém?</li> <li>- Jak byste celkově zhodnotili nasazení? Byly tam nějaké nežádoucí vlivy?</li> <li>- Pokud by se mělo něco podobného opakovat, uvítali byste opět tuto spolupráci? Pokud ne, tak proč?</li> </ul>
<p><b>DC3:</b></p> <p>Zjistit, zda mělo nasazení dopad na budoucí život vojáků</p>	<p>Polostrukturované rozhovory</p>	<p>Rozhovory s vojáky</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Co si odnášíte z této zkušenosti? Je něco, co Vás tato zkušenost naučila?</li> <li>- Je něco, co byste změnili na této spolupráci?</li> </ul>

### 4.3 Návrh metody výzkumu

V rámci kvalitativních výzkumů se jako nejběžněji využívanou technikou jeví polostrukturované rozhovory, proto jsem je i já zvolila jako výzkumnou metodu své práce. „Polostrukturovaný rozhovor umožňuje koncentrovat pozornost na hlavní výzkumný zájem a naplnit požadavky vytyčené cílem a výzkumnými otázkami.“ [Mišovič, 2019] Riziko této metody spočívá v tom, že informant nebude zcela upřímný



a spíše bude odpovídat tak, aby uspokojil výzkumníka. Ovšem lze tomu zamezit doplňujícími otázkami, které budou prohlubovat respondentovu důvěru, a tak snižovat toto riziko. „Při realizaci projektu je výzkumník schopný reflektovat výsledek každého rozhovoru a zpětně ovlivňovat otázky použité v následujícím rozhovoru.“ [Dumay, 2010] Další nevýhodou polostrukturovaných dotazníků může být ostýchavost informanta před samotným výzkumníkem. Na rozdíl například od metody focus group, kdy jsou respondenti vyslýcháni ve skupině a jeden druhého motivuje k odpovědím, samozřejmě i zde jsou rizika, že jednotliví informanti se pouze ztotožní s výpovědí někoho jiného, aniž by odpovídali sami za sebe.

Forma polostrukturovaných rozhovorů nám dovoluje využít volnou formou, přirozenou a nenucenou komunikaci a motivovat tímto účastníka a jeho zájem, v částech, kde je na něj pokládáno více otázek. Jelikož při této metodě jsou zúčastněni pouze výzkumníci a informant, je důležité působení výzkumníka na informanta. Výzkumník se v této metodě musí být schopen přizpůsobit se prostředí, především tak, aby se účastník cítil dobře, uvolněně a bylo možné od něj získat co nejvíce kvalitních odpovědí. Naopak výhodou může být právě účast při rozhovorech, tudíž pouze výzkumníka a informanta – informant se tedy nemusí bát, ba dokonce stydět odpovídat, a může být tedy více otevřený různým odpovědím. Přikláním se i k závěru, že jakožto ženě se budou muži i ženy svěřovat jednodušeji, v oblasti dotazování na sociální práci, než kdyby v tomto případě byl výzkumníkem muž.

Zároveň se bude jednat o formu evaluace, díky otázkám směřující na zhodnocení celkové spolupráce a návrhům na případné zlepšení při opětovném nasazení. V knize *Metody výzkumu a evaluace* od Jana Hendla a Jiřího Remra je stanoveno několik definic evaluace od několika autorů napříč desetiletími. Například se zde píše, že „*Jedním z nejdůležitějších cílů evaluace je přinášet zpětnou vazbu a poskytovat poučení z realizovaných aktivit, jakými mohou být nejruznější intervence či veřejné politiky.*“ Především by se jednalo o metodu, která je nazývána *Evaluace zaměřená na využitelnost*, přičemž tato metoda „*...usiluje o uplatnění evaluačních závěrů v praxi a zejména pak o podporu využitelnosti a využívání výsledků evaluace v rozhodovací činnosti konkrétních subjektů.*“ [Hendl, 2017] V tomto případě by se jednalo o uplatnění výsledků při případném opětovném nasazení příslušníků AČR v tomto, či jiném sociálním či zdravotním nasazení.

#### 4.4 Výzkumný vzorek a způsob provedení rozhovoru

Na základě kvótního výběru byl stanoven výzkumný vzorek. Kvóty byly stanoveny výzkumem a určil, že je nutné do vzorku zahrnout: vojáka či civilistu, působící v době nouzového stavu v Domově důchodců v Čáslavi. Výzkumný vzorek by měl být genderově vyvážený, avšak v tomto případě to bude poněkud obtížné, jelikož v sociálních službách převládají jako zaměstnanci především ženy a tentýž problém je i v zastoupení AČR, kde dominují spíše muži.

Základ mého výzkumného vzorku bude představovat 4 příslušníky AČR a 4 zaměstnance sociálního zařízení, libovolného věku a pohlaví. Je v nejvyšším zájmu, aby byl vzorek různorodý a představoval zastoupení několika věkových kategorií a obou pohlaví (muže/ženy).

Při polostrukturovaném rozhovoru jsou otevřené otázky, aby se výzkumník mohl snadno přizpůsobovat chování a reakcím informanta a zároveň, aby odpovědi neomezovaly odpovědi informantů. Hlavním cílem je získat podobné odpovědi informantů a porozumění poselství, které bylo prožito všemi participanty a jejich zkušeností. Je velmi důležité, aby výzkumník nechal svého informanta vyprávět o jeho zkušenostech bez častého přerušování a naslouchat mu. Osobnost tazatele zde hraje významnou roli, mnohem větší než například u strukturovaného rozhovoru.

Díky této metodě lze využít i doplňujících otázek, které přirozeně zapadnou do dotazníku, i rozhovoru samotného, který bude použit a sloužit jako vodítko při samostatných rozhovorech. Celý tento rozhovor bude se souhlasem informanta zaznamenán na nahrávací zařízení, v tomto případě mobilní telefon, a následně přepsán do digitální písemné formy.

Rozhovory s jednotlivými složkami, jak už s vojáky i s civilisty, by se měly uskutečnit na pracovištích daných složek, to z toho důvodu, aby se informanti cítili ve svém prostředí dobře a více otevřeně či uvolněně.

#### 4.5 Výzkumné nástroje

V této části bude představen scénář, v našem případě dva scénáře, jakožto výzkumný nástroj. Jelikož se jedná o dvě sféry, které budou dotazovány – armádu a civilní oblast, bylo nutné zvolit dvojí metodu scénáře, které budou využity v polostrukturovaném rozhovoru. Jeden ze scénářů bude určen pro civilisty neboli občany nepracující ve společnosti AČR, v tom případě pracující v Domově důchodců Čáslav, konkrétně v době nouzového stavu a nasazení vojáků. Druhý scénář bude určen pro již zmíněné vojáky, kteří jsou zaměstnaní na vojenském letišti Čáslav a byli v době nouzového stavu nasazeni na výpomoc v sociálním zařízení DD Čáslav.

Oba dotazníky byly rozděleny do 3 okruhů témat, které byly určeny na základě dílčích cílů. Prvotní otázky jsou zvolené především na uvolnění situace a navázání volné konverzace. Zvolila jsem takto z důvodu, že muži nemusí být v těchto situacích zcela sdílní okolím, zvláště pokud jde o citlivá témata. Vycházím ze skutečnosti a zkušenosti, že po absolvování supervize s nasazenými vojáky společně s vojenskou psychologičkou měli muži problém se o některých okolnostech na toto téma konverzovat a jejich sdílnost se projevila až postupem celého rozhovoru nebo na popud odlišného zážitku v dané situaci.

V prvním okruhu otázek dostali vojáci i jednu doplňující otázku, oproti civilistům. Jednak ze zajímavosti k danému tématu a druhá, vojáci jsou cvičeni a učeni v zcela odlišné sféře a je i jistý předpoklad, že lidé pracující v sociálních a zdravotních službách mají jinou národu, která jim umožňuje toto povolání vykonávat. Vojáci jsou sice cvičeni k první pomoci a záchraně života člověka, ale též pracují s vojenskou technikou a zbraněmi a jsou učeni v nutných případech použít vojenskou zbraň, a to konkrétně podle § 42 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, více se tomuto věnuji v kapitole druhé, v části „Voják je povinen“.

Druhý okruh otázek se zaměřuje na spolupráci a zda byla v tomto případě úspěšná či v čem nebyla. Tyto otázky jsou zvoleny především z toho důvodu, aby odhalily případné nedostatky, které při této spolupráci vznikly a dalo se jim při další spolupráci vyvarovat. Dále by tyto otázky měly odhalit, jak se liší výkony vojáků od výkonů civilistů, a to právě v tom ohledu, že vojáci byli najednou nuceni vykonávat profesi, ke které nejsou školeni a pro některé z nich není ani zcela blízká. Zároveň jsou

civilisté dotazováni, jak podle nich vypadala nebo by měla vypadat následná spolupráce a jak by se daly případné nedostatky vojáků eliminovat.

Vojáci dostali v rámci této baterie otázek doplňující otázku, oproti civilistům – Byli by schopni tuto práci vykonávat i nadále? Otázka byla směřována především k tomu, zda vojáci dokázali vykonávat práci, pouze jako fyzickou činnost, nebo by si dokázali v této práci setrvat i nadála, popřípadě jako nové zaměstnání po ukončení vojenské kariéry.

V neposlední řadě jsou obě skupiny dotazovány, zda si z této zkušenosti odnáší nějaké (ať již pozitivní; či negativní) následky. Je to zejména z důvodu, že obě skupiny dotazovaných byly vystaveni nové, nečekané situaci a mohlo některé jedince samozřejmě ovlivnit v následujícím osobním i profesním životě.

Jako poslední otázka v dotazníku, který byl určen pro civilisty, jsem zvolila také jednu doplňující otázku. Otázka byla zvolena pouze pro civilisty záměrně, protože v tomto ohledu může být pro tento výzkum více objektivní. Každý z informantů zhodnotí, zda jsou pro výkon této práce více prospěšnější muži či ženy. Jelikož vojáci ve zdravotnických a sociálních službách měli vykonávat práci především sanitářskou, a to pomoc s polohováním a přesouváním klientů a pacientů, bude zajímavé zjistit, jak k této myšlence přistupují i zaměstnanci domova důchodců.

Opět zde vycházím ze zkušenosti, že povaha některých mužů není nakloněna těmto sociálním službám. Nechci zde prohlubovat některé ze stereotypů, že určité profese jsou čistě ženské či mužské, ovšem v tomto případě tu máme ukázkové protipóly. Vycházíme-li z faktu, že armáda ČR má z 87 % procent mužské zastoupení a je značně maskulinní, tak naopak, sociální služby mají většinové zastoupení žen.

Empirická fáze výzkumu se skládá podle Hendla ze 4 částí, přičemž tohoto modelu bude snaha se držet při vypracování i mé výzkumné části. Tyto části představují:

- návrh plánu výzkumu
- získání dat
- analýza dat
- závěry

## Scénář pro zaměstnance Domova důchodců Čáslav (civilisty):

Byl/a jste přítomen/na při nasazení vojáků ve vašem zařízení?

1. Jak jste jako zaměstnanci DD vnímali práci vojáků?
2. Jak se vojáci dokázali adaptovat do „nového zaměstnání“?
3. Vidíte nějaký rozdíl ve výkonu této práce tím, že byla odváděna vojáky?
  
4. Jak jste vycházeli s nasazenými vojáky po dobu výpomoci?
5. Je něco s čím měli vojáci problém nebo to nechtěli dělat?
6. Jak byste celkově zhodnotil/a spolupráci s vojáky v době výpomoci? Byly tam nějaké nežádoucí vlivy?
7. Pokud by se mělo v budoucnu něco podobného opakovat, uvítali byste opět pomoc od AČR? Pokud ne, tak proč?
  
8. Ovlivnila Váš život nějak tato zkušenost? Je něco, co Vás tato zkušenost naučila?
9. Je něco, co byste změnili na spolupráci s vojáky?
10. **Doplňující** – Myslíte si, že na tuto práci jsou lepší ženy či muži?

### **Scénář pro příslušníky vojenského letiště (vojáky):**

Byl jste nasazen v době nouzového stavu v domově důchodců v Čáslavi?

1. Jak jste se jako voják vypořádával s prací v domově důchodců?
2. Měl jste problém se adaptovat do „nového zaměstnání“?
3. V čem jste viděl hlavní problém či nezvyk ve výkonu práce?
4. **Doplňující** – Dokázal byste tuto práci vykonávat i nadále?
  
5. Jak jste vycházeli se zaměstnanci v době nasazení?
6. Je něco, co vám na práci vyloženě nesedlo?
7. Jak byste celkově zhodnotil nasazení v DD? Byly tam nějaké nežádoucí vlivy?
8. Pokud by se mělo v budoucnu něco podobného opakovat, šli byste do toho znovu? Pokud ne, tak proč?
  
9. Co si odnášíte z této zkušenosti? Je něco, co Vás tato zkušenost naučila?
10. Je něco, co byste změnil na spolupráci s personálem nebo klienty?

## 4.6 Sběr a zpracování dat

Každý z respondentů byl před zahájením jednotlivých rozhovorů dotázán, zda souhlasí s tím, že bude náš rozhovor nahráván, přičemž každý souhlasil a rozhovory byly zaznamenány na diktafon. Všem respondentům byla položena následující otázka, zda se opravdu zúčastnili oné spolupráce při nasazení vojáků v sociálním zařízení v době nouzového stavu, přičemž všichni opět tuto otázku potvrdili souhlasem. V závěru rozhovoru jsem všem jednotlivým účastníkům poděkovala, že věnovali svůj čas a zúčastnili se rozhovoru.

Následně jsem jednotlivé rozhovory přepsala do textové podoby v programu Word. Jelikož každý z rozhovorů probíhal formou diskuze, bylo nutné poupravit některé znění otázek či se více dotazovat některých respondentů, jelikož byli například ostýchaví nebo bylo nutné je intenzivnějším dotazováním dovést k lepšímu pochopení dané otázky. Někteří respondenti dokonce o některých situacích nechtěli moc hovořit, uvedla jsem sama své zkušenosti z nasazení, pro získání jejich důvěry a větší otevřenost ve výpovědích. To se, myslím, podařilo a mně se tak celkově podařilo získat zajímavé a nezbytné odpovědi pro můj výzkum.

Každý rozhovor trval přibližně 15–20 minut, až na výjimky, kdy se respondent opravdu rozpovídal a náš rozhovor trval téměř 30 minut. Ačkoliv byl tento rozhovor k poměru otázek, až nestandardně dlouhý, získala jsem zajímavý pohled na situaci, především ze strany svých respondentů.

Zároveň jsem se díky návštěvě sociálního zařízení setkala opět se zaměstnanci, které jsem mohla pozorovat při jejich práci už za standardních podmínek a zároveň se setkat s klienty, které jsem měla možnost při nasazení poznat. Bylo milé pozorovat, že se v místě změnila atmosféra, od poslední návštěvy (doba při nasazení v době nouzového stavu) a klienti zde opět plnohodnotně využívají sociálních programů a aktivit, které jim domov nabízí a poskytuje.

## 5 ANALÝZA ROZHOVORŮ

V úvodu této kapitoly bych ráda zhodnotila průběh rozhovorů. Rozhovory probíhaly s každým respondentem jednotlivě, v přirozeném prostředí pro obě dvě složky. Rozhovory s vojáky byly uskutečněny na půdě základny a rozhovory se zaměstnanci domova proběhly přímo v Domově důchodců v Čáslavi. Ačkoliv by se mohlo prostředí, domov důchodců, zdát zavádějící, jelikož zde se odehrávalo nasazení, pro můj výzkum bylo toto místo ideální. Jednak se zde všichni cítili uvolněně, já i moji respondenti, tak výhodou mohlo být zachování určitých momentů a vzpomínek v živé paměti. Pravdou je, že hned při vstupu do této budovy na mě dýchly veškeré vzpomínky s touto událostí spojené, ať už ty milé – přístup personálu k nám vojákům, tak nemilé – přítomnost lidského úmrtí.

Jednalo se o velice milá setkání, jelikož s civilními respondenty jsem měla možnost se vidět naposledy za nepříznivých podmínek koronavirové pandemie. Dovolila bych si zde citovat některé ukázky z rozhovorů, které mi přišly jako klíčové k uchopení pro budoucí výzkum.

### **Rozhovory s civilisty:**

Na základě rozhovorů se zaměstnanci domova, byla potvrzena určitá očekávání, a v závěru zde nebylo odhaleno žádné neočekávané překvapení. Zaměstnanci DD vnímali práci vojáků ve všech ohledech pozitivně a s žádným z nich nevedli žádný problém či konflikt. Vojáci se adaptovali velice rychle, i když se jednalo o nouzovou situaci, na kterou nikdo nebyl připravený. Vojáci měli povinnost pomoci v období nouze, a nesli tak na svých bedrech nemalou zodpovědnost. Doslova zodpovědnost za lidské životy. Ale také v této době byli vojáci povoláni na výpomoc Policii ČR při hlídání hranic okresu. Zaměstnanci si uvědomovali, že většina z nasazených vojáků nemá žádné zkušenosti s takovouto prací a o to více si vážili dobře odvedené práce.

Při otázce, zda viděli zaměstnanci nějaký rozdíl ve výkonu práce, odpovídali spíše ne, při dalším dotazování vypověděli, že přece jen rozdíl byl v tom, že vojáci vykonávali svoji práci bez zbytečných dotazů či diskutování. Svědčí o tom fakt, že vojáci jsou zvyklí a povinni plnit rozkazy a úkoly svých nadřízených. Většina se shodla, že



civilisti takto disciplinovaní nejsou a nechtějí dělat veškeré povinnosti. Zde bych ráda uvedla ukázkou jedné z respondentek „*Zaučili jste se dobře. Naopak jsem ještě vnímala tu věc, že jste vojáci a že jste zvyklí na disciplínu. Takže když Vám někdo řekl, že to máte jít udělat, tak neodmlouváte a jdete to udělat. To třeba u jiných lidí není tak silný, ale u Vás jsem vnímala, že to tak je.*“

Na základě těchto zjištěných odpovědí nedochází k žádným vlivným jevům stresových faktorů sociální práce se seniory od stresových faktorů působících v AČR, které by byly od sebe značně odlišné, či měli nějaký vliv na výkon práce.

Z dalších dotazovaných otázek bylo, zda měli vojáci, podle zaměstnanců DD, s něčím problém? Zdánlivě se žádný problém neobjevil. Jediný problém, se kterým se někteří z vojáků potýkali, byla intimní hygiena, která byla poskytována klientům dvakrát (někdy i vícekrát) denně. Jelikož se ale jednalo o nadstandartní úkoly, které byly po vojácích v průběhu nasazení vyžadovány, zaměstnanci plně tolerovali a respektovali postoj k nemožnosti splnit některé tyto požadavky.

Následná otázka zněla, zda byly ve spolupráci nějaké nežádoucí vlivy a jak by zaměstnanci celkově zhodnotili spolupráci svými očima. Všichni zaměstnanci spolupráci vnímali velice kladně, z jejich odpovědí bylo zjevné, že opravdu byli rádi, jak se říká „za každou ruku navíc“. Zajímavá poznámka, kterou podotkla jedna ze zaměstnankyň byla „...*no my jsme vlastně žádali už tady, když nastal problém, a nějaká odezva přišla až v úterý a my jsme ty tři dny tady nějak museli přežít na nějakém improvizování.*“. Zaměstnanci DD měli pocit, že poskytnutá pomoc přišla později, než ji očekávali a potřebovali. Vzniká tak zde prostor pro hlubší zamyšlení, ačkoliv se Armáda ČR nabídla k poskytnutí pomoci v době Nouzového stavu, nebylo možné poskytnout pomoc okamžitě, jako integrovaný záchranný systém. Pokud by se jednalo o živelnou katastrofu, havárii letounu nebo jinou rozsáhlou dopravní nehodu, jsou vojáci povoláni okamžitě. Zde také šlo o životy lidí, ale i přesto se na pomoc čekalo celé 3 dny. Ačkoliv se jednalo o zcela novou situaci, kterou armáda nezažila, nenastalo zde nějaké pochybení, nemohla armáda reagovat pohotověji?

Zajímavá byla i následující otázka, zda by byla znovu vítána pomoc od vojáků a vojáků, pokud by se mělo v budoucnu něco podobného opakovat? Všichni zaměstnanci se shodli a jejich odpovědi byly jednoznačně kladné. Poznámka, která navazuje na předchozí otázku byla taková, že díky prodlevě, která ze strany armády

s nasazením nastala, by si Domov důchodců zažádal o pomoc dříve, než tak učinili teď. „Bylo to šokový. My jsme, myslím si, žádali v pátek a v sobotu jsme ještě nahlásili, že se to ještě víc vyhroutil, takže jsme to tam urgovali a tím, že nám tady zůstali tři lidi na celý barák nemocných lidí, tak to bylo k neusloužení...“

Vzhledem k výpovědím, došlo k naplnění stanoveného dílčího cíle o úspěšnosti spolupráce. Jelikož nikdo z respondentů nevykazoval žádné nedostatky či negativní vlivy.

Pohled zaměstnanců na to, jak je tato zkušenost poznamenala, nebo jestli je něco naučila, byla zajímavá jejich vlastní sebereflexe. Někteří brali tuto skutečnost jako výzvu, jiní jako když jim takzvaně vytrhnete trn z paty, ale ve všech tato skutečnost zanechala především strach. Strach z toho, že se toto všechno bude opět opakovat, že budou umírat lidé. Níže zmíním část odpovědi od jedné z dotázaných „Protože to trvalo docela dlouho, než se z toho ty lidi sebrali. U nás je to trochu jiný, než v nemocnici... tady lidi bydlí a někteří z nich tady bydleli opravdu dlouho a někteří roky... a když jich naráz zemřelo patnáct, šestnáct, tak je to opravdu, jako když Ti zemře člen rodiny, protože tady jsi s nimi denně. Takže to bylo pro ten personál takový náročný.“. Dovolím si tvrdit, že této skutečnosti neumí každý z nás porozumět nebo si ji zcela uvědomit sám od sebe.

Ráda bych shrnula, v rámci třetího dílčího cíle, že zkušenost jako taková, s nasazením, v zaměstnancích nezanechala žádné značné změny či vzpomínky, jako vzpomínka na samotné onemocnění Covid-19. Velká Především velká pravděpodobnost úmrtí, která s ním byla v té době jednoznačně spojená. Participace vojáků v této době byla nežádoucí.

V neposlední řadě mě zajímalo, zda moji respondenti (zaměstnanci DD Čáslav), by něco změnili na spolupráci s vojáky a případně co? A mile mě překvapilo, že by nikdo z nich nic neměnil. Všichni byli opravdu velice rádi za poskytnutou pomoc a že obě dvě strany spolu velice dobře vycházely (jak po pracovní, tak po lidské stránce). Nebyl s ničím žádný problém, a bylo pro ně zásadní, že se tato výpomoc uskutečnila. Cenná pro ně byla, již několikrát zmíněná, rychlá adaptace, stejně jako dobrá komunikace mezi zaměstnanci a vojáky.

V návaznosti na tuto otázku, mě jako poslední zajímalo, zda je nějaký rozdíl, jestli tuto práci vykonávají spíše muži, či ženy. Tato otázka mě zajímala především proto, že většina zaměstnanců DD (a nejenom v tomto konkrétním, ale ve většině v České republice) je v zastoupení žen. Naopak, většina nasazených vojáků do zařízení byli muži. Samozřejmě, zde hraje roli i ten faktor, že přibližně 87 % vojáků z povolání jsou muži, a proto je statisticky velice pravděpodobné, že v nasazení budou převládat muži. Ale další proměnou je, že ženy jsou primárně považovány za matky, a proto při výběru do nasazení byli voleni spíše muži, ačkoliv i ti byli odloučeni od svých rodin po celou dobu nasazení. Určitě zde hrálo roli i to, že pokud by došlo k nákaze, další následné odloučení bude spíše snesitelné pro otce od rodiny nežli matku. Prvotní myšlenka byla, že vojáci budou v domově pomáhat především s manipulací s klienty, tudíž byl výběr směřovaný spíše na muže mladšího věku. Jedna z mých informantek vypověděla „*Je fajn, že tu byli kluci, protože měli sílu, protože najednou všichni leželi – najednou ze všech byli ležáci. Ale takhle já o tom nepřemýšlím, prostě to vždycky беру podle toho, jak se ten člověk chová. Je mi úplně jedno, jestli je to ženská nebo chlap.*“ Ať již je toto zaměstnání stigmatizované jakkoliv, záleží především na povaze a sociálním cítění daného člověka. Toto tvrzení mých respondentů potvrzuje i odborná literatura.

Ráda bych povznesla i výhody a nevýhody, které nasazení v podobě mužů přineslo. Jak již bylo zmíněno, v Domově důchodců Čáslav (dovolím si říci), stejně tak jako i v jiných domovech pro seniory, pracují na pozicích ošetřovatelek a sociálních pracovníků především ženy. Jednak se jednalo pro klientky domova o příjemnou změnu (v tomto domově pro seniory je větší zastoupení žen jakožto klientů domova), v podobě mužů, a především tedy mladých mužů, kteří jim pomáhali s péčí. Pro některé klientky představovali muži nepříjemnost v oblasti osobní hygieny či převlékání a nepřály si, aby muži byli přítomni při těchto úkonech (toto tvrzení neplatí pouze na vojáky, ale vztahuje se i na pečovatele pracující v DD jako stálí zaměstnanci).

V mém, případě, jakožto jediné nasazené ženy, mi to naopak ukládalo více vynaložení sil. Byla jsem přítomna při veškeré péči v oblasti intimních záležitostí žen. Mohu však konstatovat, že pokud to bylo nezbytné a byla zde potřeba větší fyzická síla, jelikož v dané době byla téměř většina pacientů ve stavu nemohoucích, tak po konzultaci s klientkou mohl být přítomen na pomoc i muž.

Klienti (muži) žijící v DD jsou také raději, když jim asistují spíše muži. Proto bych ráda podotkla, že je důležité a správné, že v sociálních zařízeních pracují nejenom ženy, ale i muži.

### **Rozhovory s vojáky:**

Po jednotlivých rozhovorech s vojáky jsme se společně dobrali k několika zajímavým výpovědím. Rozhovor začínal s každým vojákem stejně, a to položením otázky, zda souhlasí s nahráváním a pilotní otázka, zda opravdu byli nasazeni v době nouzového stavu v Domově důchodců Čáslav. Následovala první otázka, jak se vojáci vypořádali v nasazením v domově? Již zde bylo zajímavé pozorovat, vnímavost vojáků této otázky. Vojáci musí být samozřejmě psychicky zdatní, potvrzuje to kontrolní psychologická prohlídka již při vstupu do armády. Tam jednotlivé vojáky podrobují jejich psychice, zda jsou schopni zvládat stresové situace a zda se komplexně hodí na toto povolání. Proto někteří vojáci vypověděli na tuto otázku velice stroze, že se vypořádali s nasazením dobře. Pro některé vojáky byla náročnější aklimatizace v novém prostředí a to především pro ty, kteří byli nasazeni jako první (pozn. vojáci byli nasazováni v několika rotacích). Ti, kteří byli nasazení v druhé a dalších rotacích, si již dokázali udělat obrázek o tom, jak to při nasazení probíhá a co mohou od výpomoci očekávat, což by mohlo být považováno jako výhoda, naopak i nevýhoda. Většina to však považovalo za výhodu se na to vše psychicky připravit. Všichni se však shodli, že jim s adaptací velice pomohl milý a přívětivý personál domova.

Otázka, v čem viděli vojáci největší rozdíl či nezvyk při výkonu práce, se všichni shodli, že největší rozdíl byla ta práce s lidmi. Jak jsem již zmínila, práce vojáka není natolik kontaktní jako například práce pečovatelky, která s klienty, kteří jsou umístěni v DD, pracuje především fyzicky. Jeden z vojáků se svěřil, že se bál manipulace s klienty „*Velký problém mi dělala manipulace se samýma důchodcema, jsem se bál, abych jim při tom nějak neblížil...a po psychické stránce, nebo jak bych to nazval... asi pak to přebalování a ta hygiena těch důchodců*“. Vojáci se s touto věkovou kategorií již ve své práci neseťkávají a ani s intimní péčí o druhé. Nadále vojáci zmínili, že zde v domově funguje jiný režim než v jejich zaměstnání, a to především v intenzivní a nepřetržité, někdy i velice náročné péči o klienty.

Osobně mě velice zajímalo, zda by vojáci dokázali vykonávat tuto práci i nadále. Je zajímavé, že vojáci se ve svých výpovědích jednoznačně shodli – pokud by byl některý z nich opětovně v budoucnu nasazen, zvládli by tuto práci vykonávat, někteří by ji dokonce zvládli vykonávat i jako zaměstnání. Za přínosnou považuji poznámku „...*abych ti odpověděl, dokázal bych ji vykonávat, ale jestli bych ji chtěl dělat? Ne, nechtěl.*“

Ráda bych poznamenala, že stejně jako v případě rozboru rozhovoru s civilisty, dosažení prvního dílčího cíle bylo splněno a bližší komparace stresových faktorů obou odvětví zaměstnání bude provedena v následné kapitole, jakožto interpretace prvního dílčího cíle.

Vojáci vypověděli, že se zaměstnanci vycházeli bezkonfliktně, přátelsky a s pokorou. Z pohledu vojáků byli zaměstnanci domova pro seniory opravdu vděční za jejich přítomnost a vážili si jejich odvahy a pomoci. Jelikož vojáci a pečovatelky byli v úzkém kontaktu, nebylo ani žádoucí vyvolávat nějaké konflikty. Proto všichni informanti vypověděli, ač přesto, že se jednalo o krizovou a nemilou situaci, přetrvávají v nich milé vzpomínky a přátelství s personálem. Nikdo z nich se po dobu nasazení necítil nijak využívaný či nucený k některým úkonům. Avšak jeden z vojáků měl dojem, že jedna ze zaměstnankyň zneužívá výpomoci vojáků k osobnímu volnu. Pro samotné zaměstnance byla návštěva vojáků velkým zpestřením, i přestože každý z nich má ve svém okolí, mezi blízkými či rodině někoho, kdo je v armádě, konkrétně na 21. základně TL, zaměstnaný (velký podíl obyvatel Čáslavi a okolí tvoří vojáci). Každý z nasazených vojáků působí na letecké základně v jiném pracovním odvětví, a tak mohl každý z nich mluvit o svém výkonu práce v zaměstnání. (Letecký mechanik, řidič nebo voják střelec.)

Vojáků jsem se již v úvodu rozhovoru dotazovala, v čem viděli největší rozdíl ve výkonu práce a oni na ni velice obsáhle vypověděli. Pokusila jsem se tuto otázku ještě rozvinout, a proto jsem se svých respondentů zeptala, zda bylo na práci něco, s čím se opravdu nedokázali ztotožnit nebo jim nevyhovovalo. Všichni se shodli, že se jednoznačně jednalo o intimní hygienu. Pouze jeden respondent vypověděl, že dokázal překonat psychickou bariéru a opravdu vykonávat intimní hygienu plnohodnotně. Jeden z vojáků dokonce přiznal, že za celou dobu nasazení se nedokázal s tímto ztotožnit a u žádného pacienta sám nevykonával intimní hygienu, i přesto, že vždy byli

bezpodmínečně u této hygieny přítomni i zaměstnanci. Jeden z nasazených vojáků měl problém s tím, že se jednalo především o klientky (ženy), jakožto z pohledu nasazeného muže, připadalo mu nedůstojné je obstarávat v takovýchto situacích.

Vojáci dostali otázku stejného typu, jako zaměstnanci DD, a to, jak by celkově zhodnotili nasazení v DD. Vojáci uvítali, že jim byla poskytována teplá strava po celou dobu nasazení. Někteří z nich si toto nasazení odnáší jako dobrou a zajímavou zkušenost do života. Všichni vojáci tak zhodnotili celkovou situaci kladně.

Dále jsem vojákům položila otázku, zda by práci v domově dokázali vykonávat i nadále, pokud by se situace opakovala? Všichni vojáci odpověděli, že ano. „*Už bych věděl, do čeho jdu, už bych věděl, jak to funguje, už jsem to zažil... takže už bych se ani tolik nebál a určitě by mi netrvalo tak dlouho zase zaběhnout do těch kolejí.*“ Dva dobrovolně, dva by vyčkali až na rozkaz, jeden vojáků nakonec svoji odpověď změnil a to, že pokud by se jednalo o nasazení do stejného sociálního zařízení (Domov důchodců Čáslav), tak by se přihlásil i dobrovolně. Pár vojáků se odpovědí celkem zdráhalo, tudíž usuzuji, že jejich odpověď nebyla tak zcela upřímná, nýbrž se snažili, aby jejich odpověď byla spíše „správná“.

Opět stejně jako při rozhovoru s civilisty, bylo v rámci druhého dílčího cíle zjištěno, že kooperace obou složek byla v tomto případě úspěšná a došlo tak k naplnění tohoto stanoveného cíle.

Velice zajímavá otázka, která mi osobně okamžitě vybízí několik odpovědí, byla položena i všem dotazovaným vojákům. Co si odnášíte z této zkušenosti? Je něco, co Vás tato zkušenost naučila? Kromě přátelství, které vzniklo mezi některými vojáky a pracovníky v domově, tak také nový pohled na zaměstnance pracující v sociálních a zdravotnických službách. „*Určitě mi to dalo nějaký vztah k těm pracovníkům v sociálních nebo zdravotních službách, že ta práce, kterou dělají, že za ně musíme být vděční, že jsou lidi, který tohle kolikrát i baví a naplňuje. Že tohle nemůže dělat člověk, kterýho tohle nebaví a chodí tam jenom jako že tam chodí do té práce. Musí k tomu mít nějaký vztah.*“ Dvěma vojákům to dokonce přineslo lepší komunikaci s lidmi vyššího věku. Díky komunikaci se seniory, a jejich vyprávění ze života, vedlo některé vojáky k sebeuvědomění „*Že bychom si měli vážit života kterej máme...a to jsem si vlastně odnášel z toho, že taky bych jednou chtěl, až budu jednou starej, jo prostě jsem s tím spokojenej, prostě vychoval jsem hodný děti, životní úspěchy tam jsou takový,*

*jaký jsem chtěl... tak asi tohlencto no.*“ Zároveň si vojáci uvědomují, že v nich přetrvávají i ty negativní vzpomínky, ačkoliv se je snaží potlačit těmi lepšími. Lidé, kteří se nesetkali se smrtí vnímají tuto zkušenost vesměs pozitivněji než lidé, kteří byli přítomni smrti některého z klientů. Lidem, kteří nemají zkušenost se seniory v domově důchodců nebo se seniory v jakémkoliv sociálním zařízení to tzv. otevřelo oči, jak vypadá stáří. Samozřejmě, že vojáci v nasazení zažili život v DD v jeho nejhorších časech, ale i to může ovlivnit vzpomínky a chování do budoucnosti.

V závěru rozhovoru jsem položila oběma skupinám respondentů stejnou otázku a to, zda by něco změnili na spolupráci, vojáci měli otázku konkrétnější – na spolupráci s personálem či klienty. Žádný z vojáků by nic neměnil. Vojáci se ve výpovědích opět shodovali, že jim vyhovoval režim směn, který měli zavedený, že jim personál přicházel vstříc, a i práce s klienty pro ně byla příjemná. Opět zmínili, že bylo na personálu velice znát, že si váží jejich pomoci. Dokonce jeden z vojáků poznamenal, že personál byl velice profesionální a všichni věděli co mají dělat a vše dávalo smysl.

Zhodnocení třetího dílčího cíle bude provedeno podrobněji v následující kapitole v interpretaci výsledů. Ačkoliv tato zkušenost vojáků nijak významně nepoznamenala, nevyvolala v nich žádné fyziologické ani biologické změny, i přesto si vojáci z této spolupráce odnáší cenné zkušenosti a nový pohled na nové poznatky a zjištění.



Obrázek 3 Vojáci a vojákyně nasazení v DD (zdroj: vlastní)

## **6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ**

Díky interpretaci výsledků můžeme snadno a přehledně shrnout výsledky rozhovorů, které byly provedeny s nasazenými vojáky a zaměstnanci Domova důchodců Čáslav, kteří participovali na spolupráci v době nouzového stavu. Na základě odpovědí budou interpretovány dílčí cíle, které byly představeny v transformační tabulce. U jednotlivých dílčích cílů budou zhodnoceny i výsledky zjištěné u jednotlivých skupin, či hypotézy, které vznikaly přirozeně během jednotlivých rozhovorů jak s vojáky, tak civilisty. Pro interpretaci jednotlivých skupin jsem se rozhodla z důvodu, abych poukázala na případné a neočekávané rozdíly, které mohou mezi jednotlivými skupinami objevit.

### **6.1 Interpretace prvního dílčího cíle – Zjistit a porovnat stresové faktory ve vojenské a civilní oblasti**

Porovnání stresových faktorů proběhlo na základě rešerše odborné literatury a díky výpovědím informantů na základě rozhovorů. Bylo zjištěno, že obě složky, jak civilní, tak armádní sféry podléhají intenzivnímu tlaku stresových faktorů působících v jejich zaměstnání. Přestože, jak je zmiňováno v kapitole třetí, že se člověk musí pro práci takzvaně narodit, se vojáci chopili práce v sociálním zařízení velice solidně. Značnou výhodou je, že vojáci jsou již zprvu trénováni zvládat nestandardní situace, a to co nejeefektivněji a pragmaticky. To hrálo značnou roli při zvládání stresových faktorů, které působili na vojáky v sociálním zařízení, ačkoliv se lišili od stresorů, kterým jsou vojáci vystavováni ve svém běžném zaměstnání.

Vojáci zde byli vystavováni stresorů jako – časté úmrtí klientů, zhoršování zdravotního stavu klientů, nespokojenost klientů či nezáměr rodiny ze strany klientů. Jelikož vojáci byli nasazeni v době pandemie, setkávali se s velkou úmrtností právě v příčin onemocnění Covid-19.

Většinu stresorů, které působí na pečovatele v domově pro seniory, voják standardně ve svém zaměstnání nezažije. Ba naopak, voják je trénovat k tomu, aby v sobě potlačil faktory jako jsou například empatie či emoční inteligence, která je pro zaměstnance v sociálních službách klíčová. I přesto se vojáci dokázali s těmito nástrahami statečně vyrovnat a velice rychle se adaptovat do role pečovatele.



Stresový faktor, který se objevuje v obou zaměstnáních je fyzická náročnost. Ačkoliv je v každém ze zaměstnání reprodukován jinak (v domově pro seniory to představuje práci s klienty, jejich polohování a přemísťování; v armádě to naopak znamená práce s vojenskou technikou, manipulace se zbraní apod.)

Dalším stresorem, kterému se vystavovali obě skupiny a patrně všichni, kteří kooperovali při této události, byla možná nákaza onemocněním COVID-19. Tento vir způsoboval největší příčinu úmrtnosti klientů. Na tuto situaci, dovoluji si říci, není připraven takřka nikdo. Ač mnozí pečovatelé, kteří pracují v domově již delší dobu, se s tou situací již setkali, a proto se v danou chvíli mohou umět s takovouto věcí lépe vypořádat. V přesto, že vojáci jsou trénováni na nejrůznější podmínky, nikdo z nich nebyl připraven na to, že se během tak krátké chvíle setká s tak velkou koncentrací úmrtí.

### **Shrnutí**

Je důležité zmínit, že při odhalování stresorů u jednotlivých zaměstnání a při celkovém hodnocení, bylo velmi značné, že sociální pracovník se musí s několika základními rysy téměř narodit a některé zkrátka nelze naučit. Naopak voják je formován po celou dobu výcviku a udržován, mezi pomyslnými mantinely, po celou dobu jeho armádní kariéry. Jinak řečeno, vojákem se lze být naučit, ovšem pro povolání sociálního pracovníka musí mít jedinec povahu a jisté sociální citění. Proto i na obě profese působí jiné tlaky v podobě stresových faktorů. Jak bylo již nastíněno, vojáka lze vycvičit k takřka čemukoliv, a to je pravděpodobně důvod, proč se tak dobře nasazení informanti vypořádali s úkony v sociálním zařízení.

V samé podstatě, toto zaznělo i z úst několika našich pečovatelů, kteří byli přítomni při práci s vojáky, kteří potvrdili, že vojáci jsou schopni akceptovat velké množství úkolů, které jsou i schopni vykonat.

### **6.2 Interpretace druhého dílčího cíle – Zjistit, zda spolupráce byla úspěšná**

Na základě výpovědí vojáků i civilistů, které byly jednoznačně pozitivní, bylo zjištěno, že spolupráce probíhala bezproblémově. Vojáci vycházeli se všemi zaměstnanci velmi dobře, jelikož jim všichni zaměstnanci vycházeli velice vstřícně a svým chováním jim dali opravdu najevo, že si jejich přítomnosti velice vážili. Nikdo

z vojáků, jak bylo již zmíněno při rozhovoru, neměl pocit, že by někdo zneužíval jejich přítomnosti či jim kladl úkoly mimo jejich kompetence. Vojáci se shodli, že pokud by se mělo v budoucnu opakovat něco podobného, neváhali by opětovně pomoci, i přestože by tuto práci nechtěli vykonávat jako své zaměstnání. Totéž bylo zjištěno i od pracovníků domova, i oni byly se spoluprací spokojeni. Vojáci vykonávali svoji práci zodpovědně a bez jakýchkoliv výhrad. Zaměstnanci byli spokojeni s vojáky především z toho důvodu, že vojáci jsou disciplinovaní, neodmlouvali, nediskutovali a plnili své úkoly. Zaměstnanci domova také řekli, že pokud by se mělo v budoucnu opakovat a situace si to bude vyžadovat, ačkoliv doufají, že se tak nestane, jeden z jejich prvních kroků bude žádost o pomoc AČR.

### **Shrnutí**

Celkové hodnocení kooperace obou složek hodnotím úspěšně, a to na základě všech výpovědí, které se od sebe nijak nelišily a působily kladně. Nedocházelo k žádným nežádoucím vlivům ani neshodám. Nikdo ze skupiny informantů nemá obavy z budoucí případné opětovné spolupráce, pouze pečovatelé se obávají situace, která by mohla nastat, že opět přijdou o velkou část svých klientů z důvodu velké úmrtnosti během pandemie.

### **6.3 Interpretace třetího dílčího cíle – Zjistit, zda mělo nasazení dopad na budou život vojáků**

Z odpovědí vojáků jsem zjistila, že ačkoliv se jednalo pro některé vojáky o první zkušenost s nasazením, všechny poznamenala tato událost pouze pozitivně. Tato zkušenost měla hned několik dopadů na život vojáků. Jeden z nich je pozitivní pohled a upřímné docenění práce zaměstnanců ve zdravotních a sociálních službách či zařízeních. Jelikož nikdo z vojáků neměl žádnou osobní zkušenost s prací v žádném sociálním zařízení, znamenala tato zkušenost osvětu nejenom v této oblasti. Druhý z dopadů je změna pohledu na seniory, a možná díky této zkušenosti se přinejmenším u pár jedinců nebude prohlubovat generační propast. Osobně mohu sdělit, že dopad na můj osobní život má tato zkušenost takový, že zaměstnanci v tomto sociálním zařízení odvádí svoji práci s nejlepší vědomím i svědomím a dělají ji s radostí, což má samozřejmě vliv nejenom na klienty, ale i na nás, kteří jsme byli v domově nasazení. Chci tímto říci, že bych se v budoucnu nebála do tohoto zařízení umístit člena své

rodiny nebo toto zařízení doporučit svým známým s vědomím, že zde bude o klienty dobře postaráno.

### **Shrnutí**

I přesto, že vojáci byli v domově nasazeni v komplikované době, i tak si všichni odnáší pozitivní vzpomínky a jejich život to nepoznamenalo nijak negativně. Všichni z nasazených vojáků se tak utvrdili, že jsou spokojeni se svým stávajícím zaměstnáním, i přestože by práci v sociálním zařízení dokázali vykonávat i nadále, není to ovšem práce, kterou by vyhledávali. Zde se opět potvrdilo tvrzení z předchozího shrnutí, že vojáci jsou schopni vykonávat mnoho rozkazů i přesto, že to není v jejich zájmu.

### **6.4 Interpretace vzniklého zjištění – Zjištění, zda jsou na práci v sociální zařízení vhodnější spíše ženy či muži**

Závěrem této kapitoly bych ráda interpretovala i otázku, kterou jsem pokládala při jednotlivých rozhovorech svým informantům – zda si myslí, že se na práci v sociálním zařízení hodí spíše ženy či muži? Jelikož se jednalo o velice nestandardní situace a mezi mými informanty jsou spíše mladí lidé, věřila jsem, že bude tato otázka na místě. Dále jsem doufala, že na základě odpovědí zde bude vyloučen genderový stereotyp, a to se mi také potvrdilo. Tento dílčí cíl jsem se rozhodla interesovat do svého výzkumu až při realizaci výzkumného scénáře. Konkrétně tuto otázku jsem se rozhodla pokládat svým informantům na základě osobní zkušenosti, která se odehrála při mém odvelení do Domova důchodců Čáslav. Ta byla postavena na základě přetrvávajícího mínění společnosti, že na tuto práci v sociálních zařízení jsou vhodnější především ženy nežli muži.

### **Shrnutí**

Moji informanti nezávazně na sobě vypověděli, že s tímto tvrzením nesouhlasí a že základem této práce je především sociální citění a fakt že práci v sociální zařízení nerozhoduje pohlaví, ale povaha člověka. Práce v sociální zařízení v podstatě vyžaduje zastoupení obou pohlaví z důvodu, že klientelu zde tvoří ženy i muži a někteří z nich preferují péči personálu stejného pohlaví. Na zvláště rozhodující faktory, než pohlaví, které by měl vykazovat zaměstnanec pracující v sociálních službách pro seniory

odkazuje kapitola 3.3, jde především o sociální citění, důvěryhodnost, diskrétnost či empatii a porozumění.

Jak vypověděla jedna z mých informantek v závěru našeho rozhovoru – po dobu nasazení vojáků v zařízení vnímala, že klientky zde žijící byly nadšené, poněvadž po dobu výpomoci zde byli mladí muži, jelikož jsou zde zvyklé především na ženy. I to je dle mého důvod, proč by v sociálních zařízení měly funkci zastupovat obě pohlaví, muži i ženy. Pozvednout interní (i personální) morálku a zároveň zde minimalizovat genderový stereotyp.



Obrázek 4 Vojáci a vojákyně nasazení v DD (zdroj: vlastní)

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zjistit, jaký vliv mělo nasazení vojáků v sociálním zařízení (v domově pro seniory) na zaměstnance a na vojáky samotné. Jako východiska dílčích cílů bylo stanoveno zjistit a porovnat stresové faktory ve vojenské a civilní oblasti; dále zda spolupráce byla úspěšná; a nakonec zda mělo nasazení dopad na budoucí život vojáků.

Z hlavního hlediska bylo nejdůležitější shromáždit vzorek, přičemž by se všichni informanti zúčastnili operace nasazení v době nouzového stavu v Domově důchodců Čáslav. Diplomová práce byla rozdělena do dvou částí – teoretické a výzkumné.

V první, teoretické, části byla definována teoretická východiska, ze kterých vycházela výzkumná část této práce. Byly zde popsány a definovány nejdůležitější pojmy, kterými se práce zabývá – stresory působící v AČR a stresory které mohou působit na pracovníky v sociální péči o seniory. Z celkového hlediska se v obou případech jedná o velmi náročná zaměstnání (fyzického i psychického charakteru). Ačkoliv v jednom se tato povolání od sebe liší, a to zejména práce pečovatele od vojáka a to tak, že pokud se člověk má stát sociálním pracovníkem či pracovníkem v nejrůznějším sociálním zařízení, musí se narodit s určitým typem povahy a určitými povahovými rysy. Jedná se především o obětavost, empatii a porozumění – tyto faktory je voják v sobě cvičen potlačit. Pokud se budeme bavit o tom, jak se stát vojákem, lze vojáka, vycvičit takřka z každého.

Jak jsem již zmínila, obě povolání mají k sobě v některých aspektech velmi blízko. Jsou fyzicky náročné – vyžadují fyzickou sílu a neustále udržování se v kondici. Nadále obě zaměstnání vyžadují neustálé vzdělávání se v oboru a zachovávaní si zdravé mysli. Právě z těchto několika důvodů, dle mého, se vojáci zdatně vypořádali s nasazením, jelikož, ač se to na první pohled nezdá, nejsou tato zaměstnání až natolik odlišná.

V této první části jsem provedla i komparaci dvou případů nasazení vojáků. V komparaci nasazení vojáků v sociálním zařízení s vojáky, kteří byli nasazeni v zahraniční misi, lze jednoznačně říci, že vojáci v Domově důchodců Čáslav nepodstupovali takový stres či působení stresových faktorů jako vojáci při zahraniční

misí. Hlavní roli zde určitě hraje faktor odloučení, přičemž vojáci nasazovaní do zahraničních misí jsou od svých rodin odloučení na několik měsíců bez větších možností na spojení s blízkými. Přitom vojáci, kteří byli nasazeni v sociálním zařízení, byli v odloučení pouze na několik týdnů s možností denního virtuálního kontaktu se svou rodinou či přáteli. Jejich rodinné vztahy tak neutrpěly žádný větší citový zásah – proto vojáci nenesou žádné posttraumatické symptomy či negativní vzpomínky na tuto dobu.

Vojáci v DD nebyli vystavováni v takové míře strachu z ohrožení na životě vlastním či člověka blízkého. Ačkoliv zde hrozila reálná nákaza koronavirem, v porovnání s aktivní válkou lze říci, že člověk tyto rizika nevnímá na tolik ohrožující na životě, jako například střelbu či výbuchy.

Vojáci, kteří byli nasazeni v koronavirové pandemii byli externě ubytováni mimo jejich denní stanoviště, už především z důvodu izolace, což také má značný vliv na psychiku, oproti zahraniční misí, kde je voják v nepřetržitě nasazení.

V průběhu mé práce vyplynul poznatek, že vojáci byli nasazeni k seniorům, kteří byli již v raném věku staří. Smrt v tomto věku lze jakýmsi způsobem očekávat, smrt v těchto zařízeních je statisticky vyšší, oproti vojáků, kteří jsou nasazováni na již zmíněných zahraničních misích, společně s lidmi v aktivní středním či mladém věku, kde je tento koeficient statisticky nižší. I toto zohledňuji jako fakt, proč se vojáci se smrtí vypořádávali podstatně lépe či zcela bez dalších následků.

V druhé části práce pak definuji metodu výzkumu, v mém případě kvalitativní výzkum a výběr jeho vzorku společně s výzkumnými nástroji a způsobem provedení výzkumného šetření. V kapitole 4.2 – Výzkumné otázky, této části, je k nahlédnutí i transformační tabulka, ve které jsou zaznamenány všechny dílčí cíle, které byly pro tuto práci vytyčeny. Mustrem pro způsob a provedení rozhovoru pro tuto práci byly dotazníky, který byly vytvořeny pro obě složky zabývající se prací – tudíž pro vojáky a zaměstnance domova pro seniory (civilisty). Oba dotazníky jsou k nahlédnutí na stranách 45 a 46, kapitoly 4.

Dále je zde popsán sběr a zpracování dat, společně s následnou analýzou rozhovorů. V kapitole 5 jsou na základě dílčích cílů popsány rozhovory s civilisty i vojáky, na základě dílčích cílů. Jsou zde citovány i nejzajímavější odpovědi jednotlivých respondentů společně s fotografiemi, které jsou umístěny v závěru kapitoly. Jedná se

o autentické fotografie, pořízené první den, při nástupu vojáků do Domova důchodců v Čáslavi.

Interpretace výsledků proběhla v neposlední kapitole společně se shrnutím výsledků jednotlivých dílčích cílů a zároveň v úvodu této poslední, závěrečné, kapitoly. Shrnutí představují celkové shrnutí dílčích cílů na základě všech výpovědí zaznamenaných při empirickém výzkumu.

Díky informantům a jejich výpovědím bylo zjištěno, a předpoklad nebyl jiný, že spolupráce obou složek byla jednoznačně úspěšná. Možná alespoň z mého pohledu, jakožto nasazené vojákyně, bylo milým překvapením, jak se moji kolegové vypořádali s touto rolí jakožto nezasvěcených účastníků v sociální práci. Jelikož se jednalo i o mladší generaci, která v nasazení působila, je mi velkým potěšením říci, že i oni si díky této zkušenosti uvědomili, co tato práce obnáší, – opravdu ji nemůže dělat každý a opravdu si váží každého, kdo toto zaměstnání (v sociálních a zdravotnických zařízeních) vykonává. K tomu se váže i fakt, že vojáci, v závěru i zaměstnanci, si z této operace odnáší pouze pozitivní vzpomínky a tato zkušenost neměla žádný negativní dopad na jejich budoucí životy. Ba naopak dala za vzniku spoustu nových přátelství a osvětu z oblasti sociální práce a práce pečovatele v domově pro seniory.

Ačkoliv se většina vojáků zprvu zdráhala vykonávat činnost v rozporu s nařízením jejich nadřízených, po nedlouhé chvíli pochopili, že nelze konat jinak. Vcítění se do zbylého personálu a urgentnost, se kterou byla vyžádána pomoc byla na dosti přesvědčivou, a tak se vojáci okamžitě adaptovali a odváděli práci, která od nich byla požadována. Ze své zkušenosti mohu říci, že prvních pár dní nasazení jsem byla obklopena myšlenkami o porušování nařízení, která mi byla vydána mými nadřízenými. Ovšem pak nastalo prozření – ne vždy v takovém případě se lze řídit pouze stanovenými pravidly a díky stresu, který na všechny z nás působil, jsem si uvědomila, že v takové situaci nařízení neřeší života důležité záležitosti.

Dále se mi práci podařilo zjistit, zda se na práci v sociálním zařízení hodí spíše ženy či muži. Výsledek bylo zjištění takové, že nezáleží na pohlaví, zda se jedná o muže či ženu, ale především a na sociální citění daného jedince. Jak je zmíněno i v kapitole 3.3, kde jsou popsány, kterými rysy byl měl být tvořen zaměstnanec v oblasti sociální práce, bez ohledu na jeho pohlaví.

V závěru celé této práce bych ráda představila svůj zájem a zároveň svoji budoucí myšlenku, zabývat se výzkumem, který by zaštiťoval výzkum všech operací a nasazení vojáků v době koronavirové pandemie v sociálních a zdravotnických zařízeních napříč Armádou České republiky. Jelikož se jednalo o můj původní zájem, při tvorbě diplomové práce, však ale bohužel z důvodu časové a fyzické náročnosti, jsem o tohoto záměru musela ustoupit. Ovšem i tak jsem ráda za uskutečnění a spokojena s výsledkem a celkovým přístupem všech zúčastněných na tomto empirickém výzkumu.

*„V době pandemické krize opakovaně prokazujete, že nejste jen bojovníci, ale že také umíte pomáhat druhým. Mimo jiné jste dokázali nahradit chybějící zdravotníky, jste členy mobilních odběrových týmů a vybudovali jste unikátní projekt Chytré karantény. Jste symbolem profesionální armády, na kterou se mohou naši občané plně spolehnout v jakékoliv krizi.“*

*– Mgr. Lubomír Metnar (ministr obrany ČR 2018–2021)*



## Seznam použité literatury

### Monografie:

HUMLÍČEK, V., POTÁČ, M., ŽDÁRA, J. Krizové řízení, Učební texty. Fakulta vojenského zdravotnictví a obrany v Hradci Králové, 2016, sv. 375. 1. vyd. 147 s. ISBN 976-80-7231-361-7.

PAULÍK, K. Psychologie lidské odolnosti. 2. vyd. Praha: Grada 2016, 362 s. ISBN 978-80-247-5646-2.

MATOUŠEK, O. a kol., Metody a řízení sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál 2003, 384 s. ISBN 80-7178-548-2. str. 53–54

HROZENSKÁ, Martina a Dagmar DVOŘÁČKOVÁ. Sociální péče o seniory. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4139-0.

DZIAKOVA, O., Vojenská psychologie. 1. vyd. Praha: Triton 2009, 544 s. ISBN 978-80-738-7156-7

HENDL, J., REMR, J. Metody výzkumu a evaluace. 1. vyd. Praha: Portál 2017, DE SMET, P., S. SANS, M. DRAMAIX, C. 373 s. ISBN 978-80-262-1192-1

BOULENGUEZ, G. DE BACKER, M. FERRARIO, G. CESANA, I. HOUTMAN, S. O. ISACSSON, F. KITTEL, P. O. OSTERGREN, I. PERES, E. PELFRENE, M. ROMON, A. ROSENGREN, L. WILHELMSSEN a M. KORNITZER. Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. European Journal of Public Health [online] [cit. 28. 11. 2022]. 2005, 15(5), 536?545. ISSN 1101-1262. Dostupné z: doi:10.1093/eurpub/cki028.

MIŠOVIČ, J., Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor Praha: Slon 2019, 292 s. ISBN 8074192857, 9788074192852

WALKER, I., Výzkumné metody a statistika. Z pohledu psychologie. Praha: Grada 2013, 218 s. ISBN 978-80-247-3920-5.

HENDL, J., Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. 2. vyd., Praha: Portál 2005, 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4

### Seznam internetových zdrojů:

„Armáda, vzdušné síly“ Armády České republiky, Velitelství vzdušných sil AČR [online] [cit. 8. 2. 2022] Dostupné z: <https://acr.army.cz/struktura/generalni-stab/velitelstvi-vzdusnych-sil-86864/>

„Vojenské letiště Čáslav“ 21. základna taktického letectva Čáslav [online] [cit. 3. 2. 2022]. Dostupné z: <https://afbcaslav.army.cz/>

Zákona o vojácích z povolání číslo 221/1999 Sb. [online] [cit. 10. 3. 2022] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>

Seznam zařízení sociálních služeb dostupných na území České republiky [online] [cit. 12. 3. 2022] Dostupné z: CZSO. CSU 2017, <https://www.mpsv.cz/socialni-sluzby-1>

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb. Nouzový stav [online] [cit. 18. 3. 2022] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-110>

Nářízení vlády o použití Armády České republiky k záchranným pracím v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru SARS CoV-2 [online] [cit. 19. 3. 2022] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-172>

Ženy v armádě České republiky [online] <https://www.czdefence.cz/clanek/zeny-v-armade-ceske-republiky-kolik-jich-je-jake-ukoly-plni-jak-jsou-uspesne>

HATALOVÁ, Kateřina. Stresory působící na psychický stav vojáků AČR účastníci se zahraničních misí. Brno, 2013. bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií [online] [cit. 30. 11. 2022]. Dostupné z: [docplayer.cz/7849567-Stresory-pusobici-na-psychicky-stav-vojaku-acr-ucastnici-se-zahranicnich-misi-katerina-hatalova.html](http://docplayer.cz/7849567-Stresory-pusobici-na-psychicky-stav-vojaku-acr-ucastnici-se-zahranicnich-misi-katerina-hatalova.html)

ŘÍHOVÁ, Michaela. Vyčleňování vojáků z povolání při mimořádných událostech. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2022, 16811 s. Dostupné také z: <http://hdl.handle.net/10563/50428>. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta logistiky a krizového řízení, Ústav ochrany obyvatelstva. Vedoucí práce Tomašík, Marek.

KOZÁKOVÁ, Eva. Zvládání zátěže a stresu u příslušníků Armády České republiky. Olomouc, 2019. bakalářská práce (Bc.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Filozofická fakulta. Dostupné z: <https://theses.cz/id/w8jgyq/29949743>

Proslov ministra obrany Lubomíra Metnara 2021 [online] [cit. 5. 12. 2022]. Dostupné z: [https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/nasi-obcane-se-navas-mohou-spolehnout-\\_zaznelo-v-podekovani-vojakum-ceske-armady-232294/](https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/nasi-obcane-se-navas-mohou-spolehnout-_zaznelo-v-podekovani-vojakum-ceske-armady-232294/)

### Časopisy:

- Armáda České republiky [mocr.army.cz/scripts/detail.php?pgid=226](https://mocr.army.cz/scripts/detail.php?pgid=226)  
[mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/publikace/20-let-acr/army20\\_final\\_1.pdf](https://mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/publikace/20-let-acr/army20_final_1.pdf)

### Pro služební potřebu:

OPERAČNÍ ROZKAZ VELITELE PRO OPERACE, PRAHA 2021, Velitelství pro operace, Čj. MO 335917/2021-2120000

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1 Vojenský útvar 21. základna taktického letectva Čáslav (zdroj: afbcaslav.army.cz)

Obrázek 2 Vojáci a vojákyně nasazení v době pandemie COVID-19 (zdroj: iROZHLAS.cz)

Obrázek 3 Vojáci a vojákyně nasazení v DD (zdroj: vlastní)

Obrázek 4 Vojáci a vojákyně nasazení v DD (zdroj: vlastní)

## Seznam použitých zkratk

AČR, Armáda	- Armáda České republiky
Vojenské letiště, letiště, základna Čáslav	- 21. základna taktického letectva
DD, domov důchodců	- Domov pro seniory
Voják	- Voják z povolání
Zaměstnanci, pečovatelé, civilisti	- Zaměstnanci domova důchodců
ZZ	- Zdravotnické zařízení

**Přílohy:**

1. Okódovaný přepis rozhovoru

## 1 Přepis rozhovoru I: Jaruška

Dotazující: *Musím se tě nejprve zeptat, jestli ti nebude vadit, že tě budu nahrávat.*

Informant: Ne, nebude.

D: *Viděly jsme se naposledy před rokem, když jsme tu byli jako vojáci nasazení. Chtěla bych se Tě zeptat, jak jste jako zaměstnanci domova vnímali práci vojáků, kteří zde byli?*

práce vojáků {

práce vojáků {

práce vojáků {

I: Z pozice vedoucí jsem to já osobně vnímala velmi kladně, protože kdybyste tu nebyli, tak to tady můžeme zavřít. Drtivá většina zaměstnanců byla na neschopence s Covidem a nedalo by se to odsloužit. Péče o klienty byla náročnější než obvykle, protože byli nemocní všichni a byli hodně nemocní. Tři čtvrtě zaměstnanců bylo doma na neschopence, tak zde zůstala jenom jedna sestřička a plus její vedoucí, také nám přišla jedna sestřička „z venku“ a ti sloužili „dvacetčtyřky“ (pozn. dvacetí čtyř hodinové směny). No a ošetřovatelky, které tady zůstaly, ty vlastně taky jely v kuse a vy jste jim pomáhali – vždy byl jeden člověk na noční a přes den jste tady byli dva nebo tři. „Měla bych tu ještě někde mít rozpis...“

D: *Jak jsi vnímala to, že se vojáci dokázali adaptovat do toho nového zaměstnání?*

adaptace {

práce vojáků {

adaptace {

zhodnocení {

adaptace {

I: No, ze začátku mi přišlo, že jste z toho byli vykulení, že jste nečekali, že tu budete dělat to co tu budete dělat. Vám asi řekli, že budete technická výpomoc, ale my jsme prostě potřebovali abyste pomáhali na tom oddělení. Takže jsem chvíli váhala, když jsem Vás viděla, jestli do toho vůbec půjdete, ale hned první den bylo znát, že se prostě snažíte, že se snažíte to co nejrychleji naučit. Nevím, že by mi někdo řekl, že tu práci dělat nebude – to co jsme potřebovali, abyste dělali. Takže z mého pohledu jste se zaučili velice dobře.

2 D: *Takže si nemyslíš, že je rozdíl v tom, že jsme tu práci vykonávali*

*my vojáci, nebo někdo jiný?*

I: Myslíš ten personál, co tady byl nebo myslíš, kdyby přišel někdo z venku?

D: *Kdyby přišel kdokoliv, někdo jiný oproti nám.*

I: ...třeba dobrovolník?

To asi ne, myslím si, že ne. Zaučili jste se dobře. Naopak jsem ještě vnímala tu věc, že jste vojáci a že jste zvyklí na disciplínu. Takže když Vám někdo řekl, že to máte jít udělat, tak neodmílováte a jdete to udělat. To třeba u jiných lidí není tak silný, ale u Vás jsem vnímala, že to tak je.

D: *Jo, takže kdyby přišel někdo z venku, tak by mohl říct, že tohle dělat nebude.*

I: No, mohl by o tom minimálně semnou diskutovat, což jsem zvyklá, že semnou diskutují, jestli je to nutný udělat nebo není. Nevím, jestli sehrálo roli i to, že to pro Vás bylo i třeba opravdu silný, za první a za druhý byli lidé hodně nemocní, umírali a ještě se muselo obklíkat do všeho, tak jestli i to sehrálo svoji roli... Ale nesetkala jsem se s tím, že by za ty dva týdny za mnou přišel někdo diskutovat, proč to má jít dělat – zrovna tohle...

D: *Na to se váže další otázka, myslíš si, že jsme spolu všichni vycházeli? Po dobu našeho nasazení.*

I: Nevím o žádném konfliktu. Nevím.

D: *Ty už jsi to tady tak „nakousla“, že se vlastně nestalo, že by vojáci řekli, že něco nebudou dělat.*

I: Ne, nebyl...

Já teda nevím, neumím si vybavit, jestli jsem Vás dávala k tomu, když někdo třeba umřel nebo neumřel, to nevím. Víím, že jste třeba pomáhali Marušce se soupisem.

D: *Já myslím, že zrovna kluci, jednu paní tam dole, co zemřela, že ji stěhovali na jiný lůžko.*

I: Jo, to si už nevybavuju... jestli jsem se Vás snažila od toho šetřit, nebo ne, fakt si to nevybavuju.

adaptace {  
rozdíly výkonu {  
rozdíly výkonu {  
rozdíly výkonu {

problém {

problém {  
vztahy {

problém {

zhodnocení {	<p>D: <i>Asi jak kdo byl po ruce, tak byl po ruce. Nebo alespoň jsem to tak vnímala já. Takže bys celkově tu spolupráci hodnotila...?</i></p>
změna spolupráce { zhodnocení { nežádoucí vlivy { změna spolupráce { nežádoucí vlivy {	<p>I: No já jsem byla fakt šťastná, že tady jste. Já jsem, než jste přišli a ten víkend co mi vlastně se odhlásili všichni ty lidi, co byli na té neschopence, což teď když na to koukám, tak je to jeden, dva, tři, čtyři, pět, šest, sedm, osm lidí. Osm ošetřovatelů a jeden, dva, tři, čtyři sestry, tak vlastně ten víkend, než jste přišli, to bylo třináctého, tak takhle začali všichni být pozitivní. Tak my jsme tady o tom víkendu byli opravdu v pár lidech a už jsme jeli v kuse od začátku měsíce a já nevěděla, jak to od pondělí uděláme, jak to zajistíme. Protože to, co jednal pan ředitel s armádou, tak to vypadalo, že to bude na dlouhý lokte, to bylo jediný co mi vadilo, jakoby ten nástup. Jo, když jsme požádali armádu o pomoc, takže tam bylo to, že je víkend a že se musí počkat do pondělí, než bude někdo na štábu, kdo o tom bude moct rozhodovat. Že to mělo dlouhý rozjezd. To bylo fakt něco z čeho jsem byla nervózní a přišlo mi, že by to mělo fungovat pružněji. Když se něco děje, zavolám si policii anebo hasiče, tak vlastně přijedou hned, když je problém. Tohle jsme věděli už v sobotu ráno, že nemáme zajištěnou péči o ty lidi a vlastně nebylo, jak se domluvit s tou armádou, aby to zafungovalo pružně. To bylo jediný, co mi přišlo, že je nefunkční. Takže já jsem byla šťastná v pondělí, že přišla zpráva, že někdo přijde.</p>
zhodnocení {	<p>D: <i>A my jsme vlastně v to pondělí přišli, ne?</i></p>
	<p>I: No, vy jste přišli v pondělí dopoledne a hned jste tady zůstali, že... Nebo až v úterý? Já Vás tady mám napsaný až od úterka. Takže nevím, jestli to nebylo až v úterý, protože tady mám pondělí ještě volný.</p>
	<p>D: <i>Tak možná v úterý dopoledne a už jsme tady zůstávali.</i></p>
	<p>I: Jo, v úterý tady asi někdo zůstal a jeden odcházel domů, Vašek, že půjde na noční rovnou a vy jste tady zůstali všichni, takže v úterý dopoledne.</p>
	<p>D: <i>To je vlastně zajímavá poznámka, že to nefunguje, tak rychle.</i></p>
	<p>I: No my jsme vlastně žádali už tady, když nastal problém a nějaká</p>



odezva přišla až v úterý a my jsme ty tři dny tady nějak museli přežít na nějakém improvizování.

D: *Pokud by se mělo v budoucnu, zaklepu si to, něco podobného opakovat, uvítali byste tu pomoc znova?*

opět pomoc AČR

I: Tak já doufám, že už to nebude. Že takový velký průšvih, jako to tady bylo, že už nenastane nikdy. Ale samozřejmě, když by nastal, tak člověk je rád, že se má na koho obrátit. Ale asi po téhle té zkušenosti, bych se snažila žádat o pomoc dřív, jo. (smích) Ale on to člověk moc dopředu neví, že nastane až tak veliký průšvih.

D: *Chápu. Ale musím teda říct, že z naší strany to vypadalo hrozně rychle, protože my měli dva dny na to. Nám to řekli v sobotu (nebo v pátek) a vlastně v úterý už jsme tady byli. Pro nás to byla právě byla rychlovka a pro Vás to bylo naopak...*

I: Bylo to šokový. My jsme, myslím si, žádali v pátek a v sobotu jsme ještě nahlásili, že se to ještě víc vyhrotilo, že nám odpadlo ještě (pozn. kouká do docházkového listu) jeden, dva... když vidím od soboty jakoby další dva lidi a v neděli přibyli další lidi. Takže jsme to tam urgovali a tím, že nám tady zůstali tři lidi na celý barák nemocných lidí, tak to bylo k neusloužení, takže nám ta sobota, neděle, pondělí věčný jo. (smích)

D: *Chápu, tomu rozumím. Ještě se tě chci zeptat, ovlivnila tahle zkušenost Tvůj budoucí život? Naučila Tě něco?*

ovlivnění/zkušenost

3 I: No, nechalo to tam jakoby určitý strachy, který občas vyplouvají na povrch. Že, když mi opět teď v únoru někteří lidi odešli na neschopenku s „covidem“, tak jsem to viděla i v ostatních, ten strach, že to začne nanovo. Sotva jsme si na ty lidi zvykli, my jsme totiž až koncem září měli doplněný stav... seniorů bylo málo, spousta jich zemřela, takže my jsme měli pořád nezaplňená lůžka a nebyli jsme nikde doplněný. A vlastně až koncem září se řeklo, že jsme zase sto pět lidí, prostě stav plný. A když už jsme si na ty lidi zvykli, což taky chvílku trvá, tak vlastně začátkem února přišly zase nějaké problémy a ten strach, co když zase nám všichni

ovlivnění/zkušenost

ovlivnění/zkušenost

ovlivnění/zkušenost

zhodnocení

umřou a zas to bude jiný – tak tam s tím člověk musel nějak pracovat. Víím, že jsem měla minulý týden individuální supervizi, že jsem to tam probírala s naším supervizorem. A vlastně po tomhle únoru a až koncem března, co jsme se sešli tak nějak všichni a bylo to za námi, tak jsme udělali i dobrovolnou skupinovou supervizi, aby ten psycholog pracoval se zaměstnanci. Protože to trvalo docela dlouho, než se z toho ty lidi sebrali. U nás je to trochu jiný, než v nemocnici, tam jsou to pacienti, kteří tam přijdou a už je jim třeba špatně... tam už se to nějak očekává. Ale tady lidi bydlí a někteří z nich tady bydleli opravdu dlouho a někteří roky... a když jich naráz zemřelo patnáct, šestnáct, tak je to opravdu, jako když Ti zemře člen rodiny, protože tady jsi s nimi denně. Takže to bylo pro ten personál takový náročný, a ještě vlastně zemřeli dva manželé od mých zaměstnankyň. A to bylo nejtěžší se s tím vyrovnat, protože já jsem je poslala do služeb. Ta jedna byla „volnočasovka“, která nemusela ani jít. To já jsem ji požádala, že není personál a ona do toho šla dobrovolně... na ty směny. A nakazila se tady a pak nakazila manžela a ten zemřel do čtrnácti dnů. Nebyl starý ani nemocný, zemřel jí doma. Takže to je něco s čím se nedokážu srovnat, potkáváme se denně od pondělí do pátku, a i na ní vidím, že to není pro ni jednoduchý.

D: *Na jednu stranu se mohla nakazit kdekoliv...*

I: Ne, nakazila se prostě tady. Byli jsme tady zavření a prostě jsme v tom „covidu“ byli a devadesát procent postupně odpadlo. No a ona nakazila jeho... Tam je to prostě takový, že... víím, že to nemá žádné řešení, že se to prostě stalo ale je to prostě nepříjemný. Nerada bych, aby se něco takového opakovalo. Pro nás je to už uzavřená kapitola, ale pro ni je to doživotní.

U té druhé, co jí zemřel manžel, tak tam nemám tak špatný pocit, protože přišla po neschopence a ona byla svým manželem už starší. No a já jsem ji ještě přemlouvala, ať do té práce nechodí, že o ni mám obavy. A ona i přesto nám říkala, že nám chce pomoci. Přišla a byla tam jednu směnu a nakazila se. U nich doma to ještě probíhalo tak zvláštně, neléčili se dobře, a

ovlivnění/zkušenost

nakonec skončili oba v nemocnici, kde teda její manžel zemřel. Tam už to je takový, že si za to mohou sami...

4 D: *A už to, že šla do té práce dobrovolně.*

I: No, ale příjemný to není. No, takže tak. V tom člověku to zůstane, občas si vzpomene. A je zvláštní, že si každý zaměstnanec pamatuje, kdo kde zemřel, i když to nebyli jejich původní pokoje. Tam zemřel ten a ten, probíhalo to tak a tak...což si myslím, že v nemocnici to tak není, no. Tam se to pořád točí.

D: *Setkávají se tam s tou smrtí asi častěji.*

I: A je to pro ně více anonymní, než pro nás. Tady bylo čtrnáct mužů, na této budově, a z těchto původních klientů nám zůstal jen jeden. Z těch mužů zemřeli vlastně skoro všichni a to bylo takový drsný, protože i ten „spodek“ (pozn. spodní část) byli ještě takoví mladí, kteří byli ještě aktivní. Dokonce jsme některý na dohodu zaměstnávali – jeden vozil jídlo, prádlo, chodili po doktorech i lékáren... byli to šikovní chlapi a zemřeli. A ti tady žili dlouho. To bylo takový blbý, no.

D: *Já musím říct, že to bylo období, že zemřel jeden člověk denně.*

I: No, já jsem se nedávno dívala na tu statistiku a byl to jeden člověk denně, ale i dva.

D: *Do toho jsme vlastně přišli, když umíral denně jeden člověk... tak to bylo silný.*

ovlivnění/zkušenost

I: No, když jste tady byli, tak to bylo nejnej... Je zajímavý, že taky když jsme byli na té skupinové supervizi, i ti co byli doma na neschopence, tak ti byli víc v depresi, než ti, co zůstali tady a museli pořád pracovat a pracovat. Ona jim přicházela denně jenom zpráva, kdo další zemřel. Za prvé jim bylo taky blbě – sami měli Covid, za druhé se necítili dobře, protože tady nemohou být a pomáhat. A za třetí – jenom přemýšleli, že ti lidé zemřeli a že zemřou další. Neměli tu fyzickou činnost, takže nakonec na té supervizi z toho vyplynulo, že ti co byli na té neschopence, tak na tom byli psychicky hůř, než ti kteří tady museli pořád pracovat.

D: *Jo asi jo, protože se člověk nerozptýlí.*

I: No a byli jsme už takový unavení, jo... Já jsem třeba byla v práci v kuse od prvního do devatenáctého a pak jsem měla jeden den volno a pak jsem zase byla v kuse v práci. Takže jsem vlastně byla devatenáct dní v kuse v práci a pak jeden den volno a zase. Člověk byl tak unavený, že...

D: *Určité no.*

I: Já jsem třeba zjistila, že mi ten měsíc úplně vypadnul ze soukromého života. Vím jen, co se dělo uvnitř v tomto baráku. A nedávno jsem viděla fotky, že bylo hrozně moc sněhu a zima... a já to prostě vůbec nevím. Já jsem vždycky domů přišla úplně vyřízená, spadla jsem do postele a spala jsem jako špalek a ráno nanovo a furt člověk přemýšlel nad tím, kdo se zas bude stěhovat, jak to bude...

D: *Poslední otázka, také jsme to už tady trochu natukly. Je něco, co bys na té spolupráci změnila?*

I: Tam bych změnila ten začátek, jak jsem o tom mluvila. Ale to konkrétně s Vámi pěti nebylo nic společného. Komunikace s tím vedením té armády. To, co bylo tady s Vámi, tak mi to úplně vyhovovalo. Neviděla jsem v tom žádný problém, komunikace s Vámi byla dobrá – bavili jsme se po tom WhatsAppu nebo po telefonu a rozepsala jsem Vám směny, jako komukoliv jinému. Koukám (pozn. opět nahlíží do rozpisu směn), že jsme něco i přehazovali, jak jste potřebovali. Nevím, jak jste to vnímali Vy, ale já jsem tam žádný problém neviděla.

změna spolupráce

změna spolupráce

5 D: *A teď poslední otázka, spíš taková doplňková. Myslíš si, že na tu práci, kterou jsme zde zastávali, tak jsou lepší muži nebo ženy?*

I: No já myslím, že je to úplně jedno, jestli je to chlap nebo ženská. Ale přijde mi, že záleží, jakou kdo má povahu. To je ale vždy, jo, jak se na to hodí – na tu práci, jaké má sociální citění, jestli je praktický, jestli mu to přemýšlí prakticky – co teď jak mám udělat, že si umí sám uspořádat tu práci. A je úplně jedno, jestli je to

muži/ženy

muži/ženy {  
muži/ženy {

ženská, nebo chlap, no. Všechno má svoje výhody. Naopak jsem vnímala, že ty co tady byly nemocný babky, tak byly nadšený, že tu byli nějaký chlapi, že jsou více zvyklé na ženský. Je fajn, že tu byli kluci, protože měli sílu, protože najednou všichni leželi – najednou ze všech byli ležáci. Ale takhle já o tom nepřemýšlím, prostě to vždycky беру podle toho, jak se ten člověk chová. Je mi úplně jedno, jestli je to ženská nebo chlap.

*D: Jo no, protože já si pamatuju, když mě nominovali že půjdu sem, tak mi můj velitel řekl: „No vy jste přece ženská, vy k tomu máte blíž.“ Asi je to v naší profesi vnímáno jinak, že je tohle spíš ženská práce než mužská.*

I: No, ne není.

- konec rozhovoru, vzájemné poděkování -