

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Sociální a humanitární práce

Anna Boxanová

*Humanitární pomoc a její vliv na humanitární
pracovníky působící dlouhodobě na misích*

Bakalářská práce

vedoucí práce: Ing. Mgr. Květoslava Princová, Ph.D.

2011

Prohlášení

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

V Olomouci 9. 11. 2011

Anna Boxanová

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce, paní Ing. Mgr. Květoslavě Princové, Ph.D. za její cenné rady a podněty, kterými obohatila tuto práci. Také děkuji za její laskavost a vstřícnost.

Děkuji respondentům, kteří mi ochotně poskytli rozhovor.

Děkuji všem, kteří mi byli jakoukoli oporou.

Obsah

ÚVOD	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1 HUMANITÁRNÍ PRÁCE	8
1.1 HISTORIE HUMANITÁRNÍ PRÁCE	8
1.2 HUMANITÁRNÍ POMOC	11
1.3 ROZVOJOVÁ SPOLUPRÁCE.....	16
2 PROFIL HUMANITÁRNÍHO PRACOVNÍKA	18
2.1 CHARAKTERISTICKÉ VLASTNOSTI	18
2.2 NEŽÁDOUCÍ MOTIVACE	20
3 ÚSKALÍ HUMANITÁRNÍ PRÁCE	23
3.1 LIMITY HUMANITÁRNÍ POMOCI	23
3.2 DILEMATA HUMANITÁRNÍ POMOCI.....	24
3.3 BEZPEČNOSTNÍ RIZIKA A STRESOVÉ FAKTORY PŘI POSKYTOVÁNÍ HUMANITÁRNÍ POMOCI.....	25
3.4 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	30
II. VÝZKUMNÁ ČÁST	33
4 EMPIRICKÝ VÝZKUM	33
4.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	33
4.2 METODOLOGIE VÝZKUMU A ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	34
4.3 PRŮBĚH VÝZKUMU.....	35
4.4 POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU	36
4.5 VÝSLEDKY VÝZKUMU	37
4.5.1 <i>Motivace pro výkon humanitárního pracovníka</i>	37
4.5.2 <i>Rodinné zázemí před odjezdem na misi</i>	37
4.5.3 <i>Nevyřešené problémy a útěk do mise</i>	38
4.5.4 <i>Loučení před odjezdem na misi</i>	39
4.5.5 <i>Kontakt s rodinou při práci v zahraničí</i>	40
4.5.6 <i>Vztahy na misích</i>	40

4.5.7	<i>Konflikty na misích</i>	41
4.5.8	<i>Bezpečnostní rizika a humanitární dilemata</i>	42
4.5.9	<i>Návrat z mise</i>	42
4.5.10	<i>Specifika povolání humanitárního pracovníka</i>	44
4.6	ZÁVĚR VÝZKUMU	45
	ZÁVĚR	47
	SEZNAM ZDROJŮ A LITERATURY	49

Úvod

Téma této bakalářské práce jsem si vybrala z prostého důvodu – humanitární práce jako povolání mne při studiu tohoto oboru velmi zaujala, stejně tak jako osudy lidí, kteří tuto práci vykonávají a jejichž příběhy jsem chtěla poznat. Je to ale také téma, které je velmi osobní a důvěrnou záležitostí, téma, o kterém není úplně lehké hovořit a snad i proto je poměrně těžké se o něm dozvědět něco více. Jedním z dokladů tohoto tvrzení je i rozhovor s humanitárním pracovníkem Petrem Kostohryzem, který na otázku, zda se toto specifické povolání na něm nějakým způsobem odráží pouze konstatuje, že ano, ale je třeba, aby tyto změny posoudili jiní a více se k tématu nevyjadřuje (ČT 2011).

O humanitární práci jako takové lze najít docela velké množství literatury, především příruček, které ve velké většině případů vydávají samotné organizace poskytující humanitární pomoc, a to nejen do zahraničí. Časopis Sociální práce se sice nevěnuje vlivům poskytování humanitární práce na pracovníka, který tuto pomoc poskytuje, ale číslo 4/2009 se zabývá tématem rozvojové pomoci, o kterém se ve své práci také zmiňuji. Najít ale literaturu, která by se konkrétně zabývala otázkou, jak povolání humanitárního pracovníka ovlivňuje osobu, která tuto pomoc vykonává, je ale prakticky nemožné a je těžké říci proč. Snad proto, že tato profese nemá dlouhou historii? Nebo je to téma, které má zůstat jen mezi samotnými humanitárními pracovníky? Cílem mé práce však najít odpověď, proč se odborná veřejnost tomuto ožehavému tématu nevěnuje.

Cílem mé práce je nalézt profil humanitárního pracovníka a úskalí jeho práce a zjistit, jak ovlivňují dlouhodobé zahraniční mise humanitárního pracovníka, jeho okolí a vztahy.

Jelikož je ale literatura na toto téma těžko dostupná, zvolila jsem pro tuto bakalářskou práci metodu empirického výzkumu, založeného na kvalitativních rozhovorech s humanitárními pracovníky. Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jak ovlivňují dlouhodobé mise humanitárního pracovníka, jeho okolí a vztahy.

Práce je rozdělena do dvou částí – na část teoretickou a část empirickou. Teoretická část se zabývá vymezením pojmu humanitární práce a jeho stručnou historií. Dále definuje profil humanitárního pracovníka a věnuje se vybraným úskalím poskytování humanitární práce.

Na teorii navazuje část praktická, která se zabývá provedeným empirickým výzkumem a jeho výsledky. Zdroje, které byly v anglickém jazyce, jsem si překládala sama.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Humanitární práce

Tato kapitola pojednává stručně o historii humanitární práce, která sice v porovnání s ostatními profesemi není dlouhá, přesto je ale dobré vědět, jaké byly začátky tohoto pomáhajícího povolání, které se v současné době dostává čím dál více do lidského povědomí.

V této kapitole se věnuji především práci humanitární, ale zmiňuji se i o rozvojové spolupráci, jejíž cílem je dlouhodobá pomoc chudým zemím a rozvoj lidského potenciálu.

1.1 Historie humanitární práce

Lidská snaha pomáhat ostatním lidem existuje již po celá staletí. Projevovala se v dobách válečného stavu, při postižení lidstva přírodní katastrofou. Lidé si pomáhali ale i v časech míru. Jak potvrzuje Pazderka (nedatováno, str. 5), v historii našeho lidstva lze nalézt v různých podobách jakési vnitřní přesvědčení, že pomáhat je správné. Řadí se zde příkázání velkých světových náboženství, myšlenky osvícenství, hnutí za lidská práva. Všechny tyto ideje nabádají k pomoci lidem v nouzi – chudým lidem, sirotkům, cizincům... Tato humanitární etika bývá vyjádřena principem humanity¹.

Ačkoli je prakticky nemožné uvést jednotnou definici historie tradice pomoci druhým lidem, lze přesto pojmenovat dva zásadnější důvody, které byly zdrojem snahy poskytovat pomoc někomu dalšímu. První jsou tedy důvody náboženské a etické a za druhé se jedná o důvody politické a pragmatické.

Důvody náboženské a etické vyplývají z dlouhé tradice humanity, která vychází zejména z křesťanských, osvícenských a humanitních hodnot. Humanitní přístup se

¹ Princip humanity je jedním ze sedmi principů mezinárodního hnutí Červeného kříže a Červeného půlměsíce. Tento princip vyjadřuje snahu předcházet a zmírňovat utrpení lidí, zajistit respektování lidské osobnosti. Dalšími principy jsou neutralita, nestrannost, nezávislost, dobrovolnost, jednota, světovost (Český červený kříž, 1999-209).

odráží také v dalších nábožensko-kulturních tradicích světa. Tento princip poukazuje na to, že je morálně správné poskytovat pomoc člověku, jenž se ocitl v nouzi.

Důvody politické a pragmatické se odvíjí především z pragmatického využití zahraniční pomoci pro potřeby daného státu, i z preventivních opatření zejména vůči konfliktům. Dle toho principu je pro stát výhodnější věnovat investice do chudých zemí, jelikož jsou tímto v dalekém časovém horizontu ušetřeny prostředky k zajištění vlastní ochrany a prosperity. (Opršal, 2008).

Jak je již psáno výše, lidská ochota pomáhat druhým lidem se ve společnosti objevuje již po celá staletí. Už ve středověku se kláštery staraly o nemohoucí, chudé, staré, nemocné... Velkým zdrojem lidských ztrát byly především morové nákazy a časté boje a války. Mezníkem v rozvoji humanitární práce byla bitva z roku 1859, která vypukla u italského města Solferino. Očitým svědkem byl i mladý švýcarský obchodník Henri Dunant, který se po celé tři dny staral o raněné a umírající vojáky. Tato brutální scéna ho velmi znepokojila také tím, že velkému počtu raněných mužů se nedostalo prakticky žádné pomoci. Jen čtyři lékaři a jejich pomocníci tvořili celou vojenskou ambulanci blízko místa, kde se bitva konala. Henri Dunant nabídl svou pomoc, ke které se připojili i další občané a návštěvníci městečka. Přinášeli potraviny a nápoje, omývali a obvazovali raněné (Švejnoha, 2004, str. 10).

Tyto zážitky byly pro Dunanta tak silné, že ještě téhož roku napsal a o tři roky později vydal svou knihu „Vzpomínka na Solferino,“ jejíž vydání a Dunantovo úsilí vedly roku 1863 ve Švýcarsku v Ženevě k položení základního kamene humanitární pomoci, k vzniku jedné z nejznámějších humanitárních organizací - Mezinárodního výboru Červeného kříže (dále MVČK). MVČK je apolitická, nezávislá a humanitární instituce, působící jako neutrální zprostředkovatel v humanitárních otázkách v období mezinárodních konfliktů, občanských válek a vnitřních nepokojů. Poskytuje ochranu a pomoc vojenským, ale i civilním obětem - válečným zajatcům, zadržovaným civilistům, raněným na bojištích a civilnímu obyvatelstvu na okupovaném nebo nepřátelském území. Dohlíží na dodržování mezinárodního humanitárního práva². Navštěvuje politické rukojmí. Zajišťuje předávání zpráv mezi rodinami rozdělenými válkami, nepokoji či katastrofami a pátrá po osobách nezvěstných v důsledku těchto událostí. (Český červený kříž, 1999 - 2009).

² Soubor norem mezinárodního práva veřejného, upravující vedení ozbrojených konfliktů s cílem zmírnit utrpení a omezit materiální škody či jiné negativní dopady, které mají tyto konflikty za následek (Fuchs, 2007, str.9).

Po založení MVČK následoval vznik mnohých dalších organizací, například roku 1919 britská organizace Save the Children (humanitární pomoc poskytovaná dětem po celém světě), v Británii dále pak Oxfam (snaha o nalezení řešení k odstranění chudoby), nebo v Americe CARE (taktéž boj s chudobou). Roku 1971 vznikla další významná humanitární organizace, a sice Médecins Sans Frontières (Lékaři bez hranic), jejíž založení bylo podmíněno zkušeností lékařů a novinářů s hladomorem v Biafře. Tato organizace poskytuje odbornou zdravotnickou pomoc lidem v ohrožení a v případě krizí (Lékaři bez hranic, nedatováno). Různých neziskových organizací je v současné době celá škála. Za Českou republiku a její organizace vzniklé po roce 1989 pak lze jmenovat například Charita Česká republika (a její oddělení humanitární pomoci a rozvojové spolupráce), Člověk v tísni (humanitární pomoc a rozvojová spolupráce), nebo ADRA (mezinárodní humanitární organizace, která poskytuje pomoc lidem v nouzi) (Kaplan, 2008, str.110). V současné době existuje podle seznamu OCHA³ asi 2 500 humanitárních organizací, z toho asi 250 těch, které se významně podílely na pomoci (Princová, 2011, str. 28).

Velkým zlomem v humanitární pomoci poskytované Českou republikou je „předrevoluční“ rok 1988 a zemětřesení v Arménii. Do města Leninakanu (dnes Gyumri) byla vyslána 78 členná jednotka českých hasičů, která zachraňovala osoby ze zřícených objektů a poskytovala další pomoc. Jak uvádí sám web USAR⁴, „v té době se jednalo o ojedinělé vyslání české záchranné jednotky do zahraničí. Česká republika totiž v té době do zahraničí poskytovala téměř výhradně finanční nebo materiální humanitární pomoc“ (USAR, 2006). Zemětřesení v Arménii bylo příležitostí nejen pro jednotky USAR, ale i pro studenty vedené Šimonem Pánkem, kteří vyhlásili sbírku na pomoc Arménii.

„Sešli jsme se den po zemětřesení s kamarády v hospodě a viděli jsme v televizi záběry trosek, záchranáři, letadla s pomocí z celého světa, z Československa nic. Někdo řekl, že je to ostuda a že bychom měli zkusit něco udělat. [...] Druhý den ráno jsme prostě zazvonili na sovětské ambasádě a spustili docela kvalitní ruštinou – my chceme pomáhat Arménii, můžeme s někým mluvit? A když seženeme pomoc, dáte nám letadla? [...] Takhle jednoduché to bylo. A víc jsi nepotřeboval. Pak už jsme jenom jeli do televize a drze řekli, že sbíráme pomoc na Arménii.“ (Urban, 2008, str. 16).

³ Organisation for coordination of humanitarian action – Organizace Spojených národů pro koordinaci humanitární pomoci .

⁴ Urban Search And Rescue Team – vyhledávací a záchranný odřad do obydlených oblastí.

Šimon Pánek je ředitelem organizace Člověk v tísni, jejíž počátky se datují do května 1992, kdy její zakladatelé realizovali první projekty na pomoc lidem v nouzi ještě pod názvem Nadace Lidových novin. V únoru 1994 se změnil název na Nadaci Člověk v tísni při České televizi, v dubnu 1999 pak byla zaregistrována jako obecně prospěšná společnost. V současné době je Člověk v tísni známá a fungující organizace, která se zabývá čtyřmi okruhy pomoci, konkrétně humanitární a rozvojovou spoluprací, podporou lidských práv a demokracie, programem sociální integrace a informačními a vzdělávacími projekty (Člověk v tísni, 2006).

Tradice profese humanitárního pracovníka v České republice nedosahuje hluboko do historie. Josef Pazderka, bývalý humanitární pracovník a v současné době novinář a zpravodaj, odpovídá pro přílohu Sdružení Česká katolická charita⁵ (5/2006, str. 1) na otázku, zda pozoruje nějakou změnu ve způsobu práce v humanitární oblasti:

„Tahle profese je v Čechách stále poměrně mladá, chybí nám padesáti-, někdy dokonce stoletá zkušenost západních zemí, zázemí dostatečně zkušených lidí, zkušenější veřejnost. Obecná tradice služby v zahraničí vůbec (diplomatické služby, humanitární profese, zahraničních misí) je u nás krátká. [...] Ale i přesto s radostí pozoruji, jaký dělají české humanitární organizace pokrok.“

Dobré vyhlídky pro budoucnost výkonu humanitární práce vidí i dřívější humanitární pracovník Vítězslav Vurst. V rozhovoru pro časopis Sociální práce (2004, str. 13) uvádí, že porevoluční kapacity humanitární práce, které tu zůstávají, předávají své nedocenitelné zkušenosti, a navíc dnes školy již připravují mladé lidi na profesionální pomoc. A právě tito absolventi, kteří k tamto nabytým znalostem přidají právě tyto předané a získané zkušenosti, mají velký potenciál, aby svou práci dělali dobře, a aby vlastním pomáháním neškodili.

1.2 Humanitární pomoc

Humanitární pomoc je taková pomoc, která se poskytuje bezprostředně po vypuknutí humanitární krize. Humanitární krizi lze popsat jako náhlou, kalamitní situaci, která vážně narušuje fungování komunity nebo společnosti a způsobuje lidské,

⁵ Dřívější název pro „Charita Česká republika“.

materiální, ekonomické a environmentální škody, které přesahují možnosti nebo schopnosti dané země zvládnout danou situaci vlastními silami (IFRC⁶, nedatováno a).

Pazderka a Jelínek (2004, str. 239) doplňují, že je to situace, ve které jsou běžné prostředky lidí, které jim garantují důstojný život, narušeny v důsledky přírodní katastrofy (jako jsou např. hurikány, zemětřesení), lidmi zaviněné krize (války, ozbrojené incidenty,) anebo v důsledku strukturálních krizí (politické, ekonomické, nebo sociální). IFRC k typům humanitárních krizí přidává dále technologické katastrofy - průmyslové a dopravní havárie (IFRC, nedatováno b).

Jedná se o pomoc poskytovanou v krátkém časovém horizontu, kdy v prvních dnech po úderu katastrofy je jejím základním cílem záchrana lidských životů. Lidem zasažených humanitární krizí pomáhá obnovit stav a důstojný život, které zde panovali předtím, než krize nastala. Humanitární pomoc se poskytuje přímo obětem katastrofy, a to bez rozdílu rasy, náboženství, pohlaví, věku, nebo politického přesvědčení. Pomoc je nevratná, bezplatná a ničím nepodmíněná. (Pazderka, nedatováno, str. 5). Jejimi hlavními cíli jsou pak zmírnění útrap lidí, ochrana životů a respekt vůči lidské důstojnosti.

Humanitární mise je časově omezena, závisí na rozsahu vzniklé katastrofy. Je poskytována v krátkodobém rozsahu (v délce několika měsíců, maximálně jednoho roku), především do té doby, než je postižená země schopna fungovat z větší části samostatně, bez pomoci ostatních států. Častým jevem jsou ale i případy neustále se opakujících humanitárních (dlouhodobých) misí, jež v daném regionu působí i více, než několik let (Němec, 2009, str. 9).

Rebecca Macnair uvádí ve svém článku „Prostor pro zlepšení: Řízení a podpora humanitárních pracovníků,“ že podmínky práce se pro humanitární pracovníky v posledních letech poměrně změnilo, neboť vzrostlo ohrožení těchto pracovníků (viz kapitola 3.3. Bezpečnostní rizika a stresové faktory při poskytování humanitární pomoci). V důsledku změn bylo proto navrženo, aby se vědomosti a kvality humanitárních pracovníků staly více komplexnějšími. Tato potřeba zvýšit profesionalitu se vztahuje nejen na jednotlivé pracovníky, ale i na organizace, pro které pracují (Macnair, 1995, nečíslováno).

Humanitární pomoc se zaměřuje zejména na dané oblasti poskytování pomoci – voda, hygiena, potraviny, zdravotní péče. (Kaplan, 2008, str. 110). Tyto oblasti a jejich

⁶ International Federation Of Red Cross and Red Crescent – Mezinárodní federace Červeného kříže a Červeného půlměsíce.

přesné normy jsou ukotveny v příručce Sphere Projectu, která se jmenuje Humanitární charta a Minimální standardy pro humanitární pomoc (dále jen příručka). Sphere Project je programem Koordinačního výboru pro humanitární pomoc (SCHR) a InterAction ve spolupráci s VOICE, ICRC a ICVA.⁷ Tento projekt započal v roce 1997, kdy si vytyčil cíl vytvořit „soustavu minimálních standardů pro základní oblasti humanitární pomoci“ (Project Spere, 2003, str. nečíslována). Projekt klade důraz na člověka a jeho důstojnost, dále se zasazuje o zlepšení kvality poskytované humanitární pomoci, a to jak osobám zasaženým ozbrojenými konflikty, tak osobám postiženým přírodními katastrofami. Jeho nedílnou součástí je také snaha o zvýšení odpovědnosti humanitárních organizací při krizových intervencích.

Příručka je dělena do dvou základních částí. Jsou jimi Humanitární charta a Minimální standardy pro humanitární pomoc, jež jsou výsledkem kolektivní zkušenosti velkého počtu lidí a agentur.

Humanitární charta uvádí, že každý člověk postižený humanitární krizí má nárok na ochranu a pomoc zajišťující důstojný život. Charta také předkládá tři základní práva: právo na důstojný život, právo na humanitární pomoc a právo na ochranu a bezpečí.

Minimální standardy pro humanitární pomoc jsou standardy, které byly stanoveny širokou škálou odborníků v každém z daného sektoru. Tyto standardy se konkrétně týkají zásobování vodou, sanitací a hygienickými opatřeními, potravinovou pomocí a výživou, nouzovým přístřeším a nepotravinovými položkami a standardy pro zdravotní péči. Každý tento standard pojednává o technickém zabezpečení daného okruhu pomoci, tak, aby každý člověk zasažen humanitární krizí, obdržel minimální úroveň takového zabezpečení, aby dostal alespoň svým základním potřebám, které naplňují jejich neodnímatelné právo na důstojný život (Sphere, 2011, str. 6-7).

Důležitou součástí příručky je Etický kodex Mezinárodního hnutí Červeného kříže a Červeného půlměsíce (dále jen MHČKaČP) a nevládních organizací pro poskytování humanitární pomoci v krizových událostech. Je to soubor principů MHČKaČP a nevládních organizací pro poskytování humanitární pomoci, jeho úkolem je koordinace jednání humanitárních pracovníků. Kodex je dobrovolný a organizace, která jej přijala, se zavázala dodržovat standard, který je v kodexu uveden. (Sphere Project, 2003, str. 268).

⁷ VOICE – Voluntary Organizations in Cooperation in Emergencies,
ICRC – International Committee of the Red Cross,
ICVA – International Council of Voluntary Agencies

Základním pramenem mezinárodního humanitárního práva jsou Ženevské konvence o ochraně obětí ozbrojených konfliktů (z r.1949) a jejich dodatkové protokoly (z r.1977 a 2005), kterými se humanitární práce řídí. Především zásluhou stále aktivity Mezinárodního výboru Červeného kříže dochází k rozvoji mezinárodního humanitárního práva, jsou přijímány další normy, které stále zmenšují rozsah akceptovatelného násilí a omezují je jen na bitevní pole (Jukl, 2011, str. nečíslováno).

Tyto Ženevské úmluvy pojednávají o samotných Ženevských úmluvách, o mezinárodním humanitárním právu, o typech ozbrojených konfliktů, o jednání s raněnými, nemocnými, s trosečníky, rozlišení mezi komatanty a civilisty. Součástí úmluv je i vymezení zakázaných způsobů vedení války, či stíhání porušení Ženevských úmluv.

Humanitární práce kromě rychlého jednání vyžaduje zdravý rozum a měla by fungovat tak, aby byly eliminovány nežádoucí prvky (viz kapitoly 3.1 Limity humanitární pomoci a 3.2 Dilemata humanitární pomoci).

Pazderka ve své publikaci věnující se Evropské unii a humanitární pomoci uvádí několik praktických rad, souhrnně nazvaných jako „Pravidla zdravého rozumu,“ která by měla zabránit vzniku nežádoucích efektů humanitární pomoci, či zmírnit jejich dopady.

Snaha rozdávat pomoc a zároveň bránit lidskou důstojnost – humanitární pomoc by měla zahrnovat jak praktickou pomoc lidem v nouzi, tak i veřejné vystupování na ochranu jejich práv. Skloubení obou poloh této práce vyžaduje vynalézavost a schopnost dělat kompromisy.

Využívat schopnosti a kapacitu místních lidí – jakékoli humanitární úsilí je potřebné stavět na zkušenostech, vědomostech a schopnostech místního obyvatelstva. Zapojení místního obyvatelstva je věc užitečná pro obě dvě strany. Místní lidé vědí, co chtějí, potřebují a naopak co ne a také mohou pracovníkům poskytnout důležité informace, které oni, jakožto lidé „zvenčí“ vědět nemusí (např. bezpečnostní informace).

Posilovat spolupráci mezi organizacemi – každá organizace má jiné priority, zkušenosti, či dovednosti. Každá může pracovat na jiné úrovni, na jiném místě. Pokud se organizace dokáží domluvit na úzkém rozdělení rolí, výměně informací a kooperaci, jejich práce bude mít mnohonásobně lepší výsledek.

Vyvarovat se chování, které by ohrozilo místní obyvatelstvo - necitlivé chování

mezinárodních pracovníků humanitárních organizací může zničit i velmi dobře vedený projekt. Daná osoba si nemusí být rizika vůbec vědoma, následky ale mohou být katastrofální.

Být realista - zájmy a nátlaky politických aktérů konfliktu směřují velmi často proti snaze humanitárních organizací. Politici vidí v zasažené populaci nejen oběti konfliktu, ale představují pro ně i jejich potenciální voliče nebo naopak nepřátelé. Pochopit tento fakt a brát ho v potaz je pro realistické plánování humanitárních projektů stěžejní. Být realistou je potřebné i uvědomění si vlastních limitů, či limitů „své“ organizace (Pazderka, nedatováno, str. 24 - 25).

V neposlední řadě je důležité mít realistický nadhled při terénní práci, např. (a nejen) při sběru prvotních dat a informací. Jak vysvětluje Pánek (Urban, 2008, str. 90), humanitární pracovník v lidech vzbuzuje naději, že jim bude pomoheno, již tím, že mezi ně přijde. Je ale nutné, aby pracovníci během první návštěvy několikrát upozornili lidi postižené humanitární katastrofou na to, že nic neslibují. Jak sám Pánek upozorňuje, humanitární pracovník nesmí lidem v krizové situaci nic slibovat, či dokonce povyšovat se. Když humanitární pracovník slíbí místním lidem něco, co není vůbec jisté, rozhodnuté, nebo co není v jeho silách vykonat, zahrává si s důvěrou lidí, s jejich stabilitou a jedná se o podvod.

Humanitární práce je práce pestrá, vyžadující flexibilitu a adaptabilitu. Headington Institute⁸ (nedatováno) humanitární práci vidí jako jednu z nejvíce vzrušujících, obohacujících a nejdůležitějších prací na celém světě.

Tato profese má i „svůj“ den. Je jím 19. srpen, který je ustanoven Světovým humanitárním dnem a Evropská komise od roku 2008 každý rok vyznamená ty, kdo se obětují, aby pomohli druhým, kteří to pro své přežití potřebují.

Jak uvádí Kristalina Georgievová, komisařka EU pro mezinárodní spolupráci, humanitární pomoc a řešení krizí: „Humanitární pracovníci jsou skromní. Výsledky jejich práce ale skrovné nejsou [...] Světový humanitární den je vzpomínkou a vyjádřením lítosti. Zároveň také odráží odhodlání pokračovat v pomoci potřebným, a to bez ohledu na nebezpečí“ (Evropská komise, 2011).

⁸ Americká organizace nabízí řadu praktických seminářů, vzdělávacích materiálů, poskytuje psychologickou a spirituální podporu pro humanitární a rozvojové pracovníky.

1.3 Rozvojová spolupráce

Termín rozvojová spolupráce se zrodil po skončení druhé světové války jako výraz modernější formy humanitární tradice, který symbolizuje obecnější a širě pojatý lidský rozvoj a partnerský postoj zainteresovaných stran. Spolupráce se zaměřila na monitorování dlouhodobých sociálních a ekonomických podmínek, ve kterých lidé vméně rozvinutých zemích světa žijí, a na hledání způsobů, jak by se tyto podmínky daly globálně zlepšit (Kaplan, 2008, str. 111).

Důležitým termínem v tomto pojmu je tedy pojem „dlouhodobá“ pomoc. Na rozdíl od humanitární pomoci, která je včasná, ale ne příliš dlouhá, rozvojová spolupráce pracuje s dlouhodobým časovým horizontem a v široké řadě sektorů a oblastí - klade si za cíl působit a příznivě ovlivňovat situaci v boji s bezprostřední chudobou, při podpoře vzdělání, podpoře zdravotnictví, v rozvoji podnikání, infrastruktury, ochraně životního prostředí, v otázkách gender a demokratizace a také se zabývá tématem energetických zdrojů.

Hlavními aktéry rozvojové spolupráce jsou vlády vyspělých západních zemí, na druhé straně pak stojí protějšky v rozvojových zemích a v neposlední řadě příjemci konkrétní pomoci.

Pro ministerstvo zahraničí České republiky je rozvojová spolupráce plnohodnotná součást zahraniční politiky. Ministerstvo uvádí, že poskytováním rozvojové pomoci naše republika přispívá k zajištění bezpečnosti a stability na globální úrovni i k předcházení konfliktů na regionální a lokální úrovni, omezuje nežádoucí migraci, dále pomáhá k bezpečnosti v oblasti životního prostředí, podpoře demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a posilování právního státu (MZV, 2007).

Jelínek (2007, str. 18) hovoří o tom, že je třeba rozlišovat mezi humanitární a rozvojovou pomocí: pokud by se kupříkladu váleční uprchlíci, v jejichž komunitě děti každý den docházejí pro vodu a cesta jim zabere šest hodin, ocitli bez vody, měla by na humanitární pomoc (zásobování obnoveného uprchlického tábora vodou) navazovat pomoc rozvojová, díky níž by mohly být vybudovány nové studny.

Ačkoliv se rozvojová spolupráce nemusí zdát být důležitá či potřebná jako práce humanitární, která v krátkém čase reaguje na vzniklou krizi či katastrofu a zachraňuje životy, důležitá a potřebná je. Neboť jak uvádí Barták a kol. (2007, str. 9):

„Dokud se nezvýší a nezlepší rozvojová spolupráce, nezmění se pravidla světového obchodu a nesníží se zadluženost, nemají rozvojové země šanci vymanit se z pasti chudoby.“

Jedná se totiž o začarovaný kruh, kdy si chudé země nemohou dovolit např. informační systémy, systémy včasného varování před katastrofou, zařízení, vybavení pro prevenci humanitárních katastrof, nebo prostředky pro následnou pomoc. Navrácení do původního stavu a každá další krizová situace znamená pro tyto země a jejich vlády velké ztráty, a to jak na životech, tak i na majetku.

2 Profil humanitárního pracovníka

Tato kapitola popisuje charakteristiku a vlastnosti humanitárního pracovníka. Každé povolání má svá specifika, ale povolání humanitárního pracovníka jich má o to více, neboť často vyžaduje dlouhodobé odloučení od domova. Dále zde definuji některé nežádoucí motivace, které mohou vést k výběru tohoto povolání a které mohou být výkonu práce a pracovníku samotnému škodlivé.

2.1 Charakteristické vlastnosti

Profil humanitárního pracovníka je velmi těžké jednoznačně vymezit. Svým charakterem náležitě spadá do kategorie povolání „pomáhající profese“ a zřejmě by mnoho lidí na toto téma odvětilo, že se jedná o člověka, který je hodný, ochotný pomáhat druhým lidem, nesobecký. Je poměrně těžké představit si člověka, který pomáhá lidem v životě ohrožujících situacích jako někoho, kdo není empatický a ochotný, ale třeba zapšklý, či jinak negativně laděný.

Jak ale uvádí humanitární pracovník Pavel Kolínský (2001, str. nečíslovaná), u většiny lidí sice panuje představa, že vykonávat toto povolání může každý, kdo má dobré srdce, ale toto povolání obsahuje ale tolik specifik, že mít „jen“ dobré srdce a nic víc nestačí.

Popisu těchto specifických charakterových vlastností a dovedností se více věnuje publikace od organizace N.O.H.A. (1998). I zde se uvádí, že nelze jednoznačně vymezit jednotnou definici pro popis humanitárního pracovníka, nicméně McCurley a Lunch (1989, str. 82) udávají pět znaků společných pro popis vlastností, jak oni sami zde uvádějí, dlouhodobého dobrovolníka: ⁹ oddanost vůči organizaci a silný pocit členství, jsou na mise přijímání např. v rámci povýšení, vynakládají svou snahu a energii s cílem

⁹ Při práci s označením human resources management (management lidských zdrojů) se nejčastěji rozlišují lidé pracující v humanitární organizaci na temporary volunteers (dočasní dobrovolníci) a professional staff (profesionální zaměstnanci). V rámci poskytování humanitární pomoci není ale podstatné, zda ji poskytuje dobrovolník či „profesionál“, ale zda je poskytována rychle a efektivně. Proto autoři knihy užívají pojem humanitarian worker (humanitární pracovník) pro každého, kdo disponuje vědomostmi, dovednostmi a postoji nutnými k vykonávání specifické práce v rámci humanitární organizace (N.O.H.A., 1998, str. 77-78).

Dalším vysvětlení pojmu dobrovolníka hovoří o tom, že výkon dobrovolníka a humanitárního pracovníka je poměrně stejný, stejně tak jako jejich připravenost, či požadavky na výkon; rozdíl je např. v právním vymezení, finančním ohodnocení. (Kolínský, 2001).

dosáhnout efektivity, jejich motivací je pocit sounáležitosti, stejně jako výsledky práce. Často vyžadují obtížnější práci, aby se mohli seberealizovat. Klíčem k práci s těmito pracovníky je brát je jako rovnocenné partnery.

Tato publikace (podle Vincente, 1996, str. 82) dále nabízí přehled deseti osobních znaků, které by měl potencionální, či profesionální humanitární pracovník splňovat. Jsou jimi:

- 1) Vytrvalost a schopnost práce.
- 2) Interpersonální a interkulturní komunikační dovednosti.
- 3) Schopnosti alternativního, laterálního myšlení.
- 4) Pozitivní, demokratický a participativní postoj.
- 5) Odpovědnost k organizaci, jejím cílům a k lidem.
- 6) Odolnost vůči vyčerpanosti, frustraci a stresu.
- 7) Sebeovládání a schopnost vést lidi a zvládat vzniklé situace.
- 8) Schopnost rozhodování, dynamika a iniciativa.
- 9) Nesobeckost a služba pro druhé.
- 10) Čestnost, zodpovědnost a pozitivní sociální hodnoty.

Kolínský (2001, str. nečíslovaná) hovoří o dalších vlastnostech, kterými jsou např. schopnost reflektovat sebe i svoji činnost, tolerantnost, otevřenost jiným názorům, schopnost posoudit, kterou práci je lépe delegovat na druhé a v neposlední řadě být připraven to, že některé situace v rámci poskytované pomoci nebude moci vyřešit.

Nejen z tohoto širokého výčtu, ale i z oněch popsanych vlastností je zřejmé, že povolání toho typu není určeno každému člověku a vyžaduje opravdu silnou osobnost. Člověka, který je vyzrálý, bystrý, vzdělaný, má schopnosti operačního myšlení, je adaptabilní na nové prostředí. Kolínský se k tomu tématu dále s nadsázkou vyjadřuje takto (tamtéž):

„V odborné literatuře se traduje, že humanitární pracovník by měl splňovat následující požadavky: Musí mít vystudovanou sociální antropologii, geografii, ekonomii, asi tucet nepříbuzných jazyků, medicínu a obchodní administrativu. Musí ovládat na víceméně praktické úrovni zemědělství, hydrologii, péči o děti, účetnictví, psychologii a stavitelství. Jeho psychická a fyzická kondice a schopnosti reakce by měly být na úrovni alespoň dobře vycvičeného příslušníka zvláštních služeb a kosmonauta

dohromady. Navíc se musí naučit důvěryhodně předstírat svatost a v neposlední řadě by bylo vhodné, kdyby se naučil pár kouzel, neboť často se po něm chtějí zázraky.“

Vykonávat povolání humanitárního pracovníka také znamená být neochvějný, mít výdrž, způsobilost k práci jako takové, a ne snít a mít hluboké romantické ideály, které se dříve či později zbourají, neboť žádný humanitární pracovník nikdy nespasí svět a spíše ho naopak tyto ideály a jejich nenaplnění mohou dovést k problémům, jakými jsou například syndrom vyhoření či deprese (N.O.H.A., 1998, str. 82).

Šimek (1997) uvádí, že k práci nás podněcují dvě skupiny faktorů. Těmi jsou všechny vnější podmínky (tj. např. „hygienické faktory“, mzda, vztahy ke spolupracovníkům, chování nadřízených, fyzické podmínky...) – tyto podmínky nejčastěji vyvolávají nespokojenost. A skutečným stimulem je samotná práce, vědomí vlastních úspěchů, uznání těchto úspěchů okolím, pocit zodpovědnosti, seberealizace v práci.

2.2 Nežádoucí motivace

Humanitární práce se z velké části odehrává v zahraničí, daleko od domova, v odlišném kulturním prostředí, mnohdy až v extrémních podmínkách. Tato fakta ale bývají vyvážená právě tím, že je to práce, která vyvolává u ostatních obdiv, zájem, je zde kladen důraz na zodpovědnost jedince a poskytuje prostor pro seberealizaci.

Je ale důležité pečlivě stanovit skutečné motivace a energii potencionálních humanitárních pracovníků. Může se totiž stát, že budoucí či nový humanitární pracovník může být pro tuto práci motivován něčím, co je v nesouladu s tímto posláním. A to ať už o tom daný pracovník ví, či si to neuvědomuje.

De Felipe a Rodriguez (1995, podle N.O.H.A., 1998, str. 82) vyzdvihují některé pocity či charakteristiky, které člověka k výběru tohoto povolání přivádí a které jsou v rozporu s vlastnostmi dobrého humanitárního pracovníka. V některých situacích mohou být nebezpečné jak příjemcům pomoci, tak samotnému humanitárnímu pracovníku.

- Pocity viny: předmětem jednání, či práce, je zbavení se viny, kterou pracovník pociťuje.

- Pocity nadřazenosti: závažné a škodlivé pocity; autoritářské, nemajíc nic dočinění s opravdovou solidaritou.
- Komplex méněcennosti: tento problém může vést k tomu, že daný pracovník se snaží v této práci hledat pocit uznání.
- Pocit zodpovědnosti: člověk s tímto pocitem může být přesvědčen, že je zodpovědný za nespravedlnosti a zlo, a proto se snaží pomáhat.
- Altruismus: škodí, pakliže je v nadměrném a množství a jeho míra je nereálná, nesplnitelná.

K tomuto poměrně důležitému tématu a na seznam negativních motivů pro výkon humanitární práce přispěl dalšími třemi škodlivými faktory i Vincente (1996, podle N.O.H.A., 1998, str. 83). Popisuje zde nepřízpůsobivost a frustraci, která zapříčiňuje, že člověk bojuje *proti* něčemu a ne *za* něco. Také patologickou identifikace s oběťmi katastrofy. V tomto případě se jedná o skrytou ideu, že když člověk zachrání oběti nějaké katastrofy, zachrání tím i sám sebe.

De Felipe a Rodriguez pro tyto nežádoucí faktory navrhují jednotnou definici solidarity pro přijímání stabilních, zralých dobrovolníků (humanitárních pracovníků). Jedná se o to, že solidarita by nás měla provázet od pocitů (což je emocionální složka) k rozumu, soudnosti (kognitivní složka) a odtud k jednání (behaviorální složka). Solidarita je univerzální, týkající se každého člověka nebo skupiny lidí. Je vzájemná a oboustranná, musíme ji přijímat, stejně tak jako umět ji rozdávat.

Je důležité, aby každý humanitární pracovník kromě své dobré vůle disponoval i znalostmi a kompetencemi. Oběti humanitárních událostí, ani další příjemci nepotřebují jen ochotu a snahu pomoci, ale především pracovníkovy profesionální kompetence. Z tohoto důvodu by každá humanitární organizace měla mít svou školící politiku, nebo strategii, jejíž výsledky by měly přímo směřovat k uspokojení potřeb lidí v nouzi. Tento stav vyžaduje kontinuální proces školení a rekvalifikaci pracovníků. A právě toto školení by mělo seskládat z celku osobnosti a taktéž zahrnovat jeho/její vědomosti a hodnoty, praktické schopnosti a dovednosti, postoje a emoce.

Humanitární organizace také musí vzít v potaz takové věci, jako např. rozdíl mezi tím, co by humanitární pracovník měl dělat a co skutečně dělá, jaké jsou odlišnosti mezi požadujícím profilem pracovníka a jeho skutečným profilem, či vypátrání jeho problémů či dysfunkcí. (Le Boterf, 1991, podle N.O.H.A., 1998, str. 84).

Práce s lidskými zdroji je opravdu důležitá, obzvláště při intenzivní a časté práci s lidmi. Je totiž potřebné, aby se tomuto zaměření věnovali lidé s odpovídajícími charakterovými rysy a naopak počet lidí, kteří nesplňují nároky pro toto povolání, a přesto jej vykonávají, byl eliminován. Neboť jak například odpovídá na otázku prvních emocí při střetu s velkými organizacemi Šimon Pánek, setkání s některými pracovníky obrovské organizace OSN znamenalo pro něj „zděšení a příšerný naštvání.“ Popisuje zde takové pracovníky, jejichž chování bylo zcela cynické a bylo jim jedno, jak vše dopadne. (Urban, 2008, str. 92).

3 Úskalí humanitární práce

Paulík (2007, str. 68), který se zabývá pracovní zátěží uvádí, že každá práce vždy klade v jisté míře nároky, s kterými se musí pracující vyrovnat. Hovoří o pracovní zátěži, kterou lze charakterizovat jako nároky, které vyplývají z pracovních činností a interakcí člověk s pracovními podmínkami. Povolání humanitárního pracovníka takovýchto pracovních zátěží v sobě zahrnuje mnoho.

Tato poslední kapitola teoretické části poukazuje na vybrané problémy poskytování humanitární pomoci. Tato fakta ukazují, proč je humanitární pomoc složitá a náročná práce a proč jsem zvolila téma dopadů tohoto povolání na humanitárního pracovníka.

V této kapitole se budu zabývat dopady humanitární práce, které nemusí být (a často nebývají) pozitivní. Dále se zde věnuji bezpečnostním rizikům tohoto povolání a také syndromu vyhoření, který není díky náročnosti povolání neobvyklým jevem.

3.1 Limity humanitární pomoci

Humanitární pomoc se řídí zásadními principy neutrality a nestrannosti, které jsou zakotveny v Mezinárodním humanitárním právu. Stejně tak se má humanitární pracovník chovat dle svého nejlepšího vědomí a svědomí. V praxi je ale potom poměrně běžné, že pracovníci v terénu narážejí na řadu limitů a dilemat spojených s těmito zásadami a principy. (Jelínek aj., 2007, str. 18).

Špatně poskytovaná humanitární pomoc, a to ať už úmyslně, či nevědomě, může vyvolat až nedozírné následky. Jak uvádí sám Šimon Pánek: „Humanitární práce je věc ošidná a často nebezpečná, dá se s ní snadno uškodit.“ (Urban, 2008, str.87).

Jedním ze zásadních dopadů špatně poskytované pomoci je kupříkladu vytvoření závislosti příjemců pomoci na poskytované pomoci a tím pádem narušení jejich snah o vlastní zodpovědnost a schopnost starat se sám o sebe. Pánek dále uvádí (tamtéž), že odpovědnost leží zcela na straně humanitárních organizací. Nelze totiž očekávat, že lidé, kteří přijímají zdarma pomoc, najednou sami tuto pomoc odmítnou s tím, že už ji nepotřebují a že se chtějí postavit na své vlastní nohy. Většina lidí volí snadnější cestu.

Může se také stát, že poskytovaná pomoc nezapadá do kulturního kontextu dané země. Při unáhlených operacích může docházet k distribuci nevhodných komodit (např. potraviny, které lidi neznají, nebo je jejich náboženství vylučuje), nebo taktéž k nerovné distribuci, jež může vést ke konfliktům mezi příjemci, nebo se naopak takováto pomoc k potřebným ani nedostane. O této zkušenosti hovoří i Kateřina Stejskalová (2/2006, str. 4):

„To se pak v muslimském Kosovu ocitnou vepřové konzervy, nebo v asijské muslimské zemi se nestačí divit evropským záchodům.“ Snaží se tímto naznačit, že je žádoucí, aby se evropské či americké země nesnažily do zemí Afriky či Asie přenášet své zvyky nebo normy. Aby se těmto negativním dopadům vykonávané pomoci předešlo, je třeba provádět důrazný průzkum tamějších potřeb a důslednou koordinaci pomoci (Jelínek aj., 2007, str. 21).

3.2 Dilemata humanitární pomoci

Humanitární pomoc se může z dobrého obrátit ve špatné i tehdy, jestliže je používána jako zbraň, např. ve chvíli, kdy se stane kořistí ozbrojených skupin, které zásoby ukradnou, a následně z její distribuce vybírají daň nebo kvůli ní zabíjejí (Pazderka, nedatováno, str. 18).

Dalším relativně častým jevem v negativním slova smyslu může být i tlak ze strany dárců. Jedná se o situaci, ve které donoři chtějí vidět okamžité výsledky svých investic, nehledě na to, že se v krátkém období krize spotřebuje jen malé procento finančních prostředků, které se podaří na danou krizi shromáždit. Větší část oněch financí je potřeba použít v následujícím období, kdy se obnovuje normální život a podporuje další růst a rozvoj. Donoři ale často chtějí okamžitě prezentovat, co se dělá s jejich několikamilionovými dary, na co se hned používají. (Urban, 2008, str. 87).

Zpochybnění zásady nestrannosti a neutrality je možné přímo na místě krize, ke kterému dochází v případě složitějších ozbrojených konfliktů. Ačkoliv humanitární organizace může vynaložit jakékoli úsilí, jednotlivé strany konfliktu je mohou chtít vidět na jedné, nebo druhé straně. Velké komplikace nastanou, jestliže vládnoucí strana v oblasti postižené humanitární krizí připustí humanitární pomoc pouze jednomu etniku. Tak vzniká dilema, zda pomoci jen té jedné skupině, či žádné (Jelínek aj., 2007, str. 21).

Co se finančních záležitostí týče, dalším limitem poskytování humanitární pomoci je (ne)dodržování nestranné pomoci, které ne vždy odpovídá humanitární etice. Předpokládá-li se, že všichni lidé jsou si rovni, očekává se, že všechny jejich potřeby budou pokryty stejně a rovnoměrně. Realita ale hovoří jinak. Poskytování pomoci v mnoha případech sleduje spíše politické zájmy než skutečné potřeby lidí. Některé regiony, některé konflikty a některé přírodní katastrofy jsou evidentními prioritami. Podle statistik uváděných organizací OECD¹⁰ jsou na tom „lépe“ katastrofy, které disponují největší mediální odezvou. Ty pak dostávají rozhodující podíl finanční pomoci. Dle OECD se jedná o částku v rozmezí mezi 11 – 21 % celkové pomoci, zatímco na všech zbývajících 99 krizí zbude jen 89 – 79 % financí (Pazderka, nedatováno, str. 20).

Následujícím, poměrně významným dilematem humanitární pomoci, je tzv. spolupachatelství. Jedná se o riziko nechtěného podílu organizací na veskrze nehumanitárních počinech. Příkladem může být citace Pazderky (nedatováno, str. 17):

„Ve velkých táborech ve východním Zaire, postavených v letech 1994-96 pro uprchlíky ze Rwandy, řešily některé organizace těžko řešitelné dilema. Buď poskytovat pomoc i lidem, kteří se v mnoha případech ve Rwandě podíleli na těžkých masakrech a pomáhat jim vojensky se přeskupit. Nebo se stáhnout a ponechat tak osudu další stovky tisíc lidí, kteří jsou v mnoha případech nevinní a byli jen využití svými vůdci.“

3.3 Bezpečnostní rizika a stresové faktory při poskytování humanitární pomoci

Humanitární pomoc obsahuje notnou dávku nebezpečí a rizik. Rizika mohou humanitární pracovníky potkat i doma, nemusí pro ně jezdit do zahraničí. Ale při výkonu humanitární práce, obzvláště při pobytu v (po)válečných situacích, se toto nebezpečí rapidně zvyšuje. K. Krumova (2010, nečíslováno) k tématu bezpečnosti humanitárního povolání uvádí, že je to práce riskantní – a to čím dál víc. A to nejen proto, že je tato práce vykonávána v oblastech, kterými zmítají spory a katastrofy, ale také proto, že samotná snaha pomoci se může stát terčem agrese. „Lidé ze Západu a organizace reprezentující západní hodnoty jsou často součástí konfliktu, a to dělá veškerou snahu o poskytování pomoci ještě složitější.“ K tématu (ne)bezpečí humanitární práce se vyjádřil i Vítězslav Vurst (2004, str. 12). Ten dodává, že je

¹⁰ Organization for Economic Co-operation and Development.

důležité vždy udělat maximum pro to, aby všechny situace a jednání byly co nejvíce bezpečné. Na druhou stranu ale upozorňuje, že jistému bezpečí se pracovníci stejně nevyhnou.

Krumova (2010, nečíslováno) se dále ve svém článku věnuje počtu zabitých humanitárních pracovníků, který se za posledních 10 let ztrojnásobil, a únosům pracovníků, které se také zvýšily, a to pětkrát. V konkrétnějších číslech, které zveřejnila OSN, se jedná o 102 zabitých pracovníků a 92 unesených; s určitou formou útoku se jich setkalo téměř 300.

Jak je v článku uvedeno dále, někteří místní lidé mohou věřit v to, že západní humanitární pracovníci mohou být z CIA, nebo FBI, někdy nejsou při záchranných pracích vnímáni pozitivně, zejména v islámských zemích a místech, kde jsou běloši vnímáni jako "bohatí" a "arogantní" vykořisťovatelé. Josef Pazderka ve své publikaci (nedatováno, str. 16) přispívá tvrzením, že „dnešní humanitární pracovníci čelí při své práci mnoha překážkám a řeší složité problémy.“ Tato problematika je dle něj zapříčiněna tím, že současné ozbrojené konflikty jsou mnohem více komplikovanější. A to z toho důvodu, že „tradičních“ mezistátní války nahrazují spousty lokálních konfliktů, v kterých ozbrojené skupiny soupeří o moc nebo kontrolu nad nerostným bohatstvím. Jsou známé i další případy, kdy příčinu konfliktů tvoří etnické, kmenové nebo náboženské rozdíly. V bojujících stranách se většinou angažují neorganizovaní ozbrojenci, lokální milice, zahraniční žoldnéři, kteří oplývají pouze minimálním povědomím o mezinárodním humanitárním právu a o jeho hlavní zásadě, kterou představuje rozlišení mezi bojovníky a civilisty. Jak sám Pazderka (tamtéž) zdůrazňuje: „Civilní obyvatelstvo vždy ve válkách trpělo, teď se ale stává jedním z jejich hlavních terčů.“

Zdravotní sestra Terezie Hurychová (Nováček, 2008) potvrzuje, že být součástí humanitární mise je velkým fyzickým i psychickým vypětím. Prošla již několika takovými misemi a dodává, že nejhoršími vzpomínkami má opředenu hned tu první, v Burundi, kde byly přestřelky na ulici na denním pořádku.

Pánek (Urban, 2008, str. 98) hovoří o bezpečnostních rizicích a jejich následcích i ve smyslu ovlivňování mezilidských vztahů. Válka je podle něj nepřírozené a nenormální prostředí a když se pak člověk octne s někým dalším v jednom autě a je potřeba projet přes ostřelované území, tak najednou vznikne kamarádství na život a na smrt, bez minima nadsázky, protože pro oba lidi je důležité projet, a projet v pořádku. Musí myslet na to, co a jak dělat a jak to zvládnout. Takovému životu nebezpečné situace

vytvářejí vztahy, které jsou v danou chvíli velmi hluboké. Tyto situace, kdy jde člověku o holý život, jsou velmi stresové a traumatizující.

Headington Institute (nedatováno) na svých webových stránkách vydal článek, který se zaměřuje na „chápání a zvládání traumatického stresu.“

Protože jak uvádí příručka Antares Foundation¹¹ (2006, str. 6): „humanitární práce je své podstatě stresující práce.“ Někdy může být stres i motivujícím faktorem, či zdrojem růstu, a ačkoliv mnoho humanitárních pracovníků úspěšně čelí úskalí tohoto povolání bez nežádoucích účinků, u spousty dalších tomu tak není. Podle Antares Foundation existují jak neoficiální zprávy, tak empirické studie, které bohatě zmapovaly negativní emocionální následky pramenící z vystavení tomuto stresu. Tyto nepříznivé důsledky v sobě mohou zahrnovat posttraumatický stresový syndrom, syndrom vyhoření, deprese, úzkosti, přílišné zapojení nebo přílišnou identifikaci s populací příjemců pomoci, nebo právě naopak bezcitnost a apatii vůči těmto lidem. Dále se mohou objevit sebedestruktivní projevy, jako nadměrné požívání alkoholu, či konflikty se spolupracovníky či rodinou. Vyčerpaný a vystresovaný personál má negativní dopad na schopnost organizace poskytovat požadované služby. Pracovníci trpící následky stresu budou pravděpodobně ve výkonu svých činností méně efektivní a jejich práce nebude dosahovat potřebných výsledků.

Heading Institute uvádí tři typy předpokladů pro výkon humanitárního pracovníka. Jsou jimi morální požadavek, osobnostní požadavek a ochota riskovat. Morální požadavek, protože se většinou se jedná o službu pro dobročinné účely. Osobnostní požadavek spočívá v práci v mezinárodním měřítku, vystavení různým kulturám; dává prostor a vyzývá jedince k vlastními růstu. Třetí předpoklad, ochota riskovat, je taktéž nedílnou součástí předpokladu pro výkon této profese, a sice proto, protože humanitární pracovníci své služby často poskytují v extrémních a náročných podmínkách (Heading Institute, nedatováno). Čelit výzvám v práci v humanitární oblasti může být stimulující a zároveň vysoce oceňovaná záležitost, a to jak personálně, tak i profesionálně. Přesto se ale stále jedná o povolání, které si může díky žití uprostřed katastrofálních podmínek a násilných situací vybrat svou daň. Člověk se také může setkat s výzvami, které pro něj mohou být příliš zatěžující (Heading Institute, nedatováno). Heading Institute na svých stránkách zveřejňuje seznam některých situací, které mají nátlakový charakter a které se v humanitární oblasti mohou vyskytovat.

¹¹ Nizozemská nezisková organizace, která se zabývá zlepšením kvality managementu, podpory zaměstnanců a péče v humanitárních a rozvojových organizacích.

Těmito nátlakovými situacemi jsou:

Ohrožení a násilí – ať už se jedná o přírodní katastrofu, válečný konflikt, či zvýšenou domácí kriminalitu, humanitární pracovníci jsou častými svědky násilí a jeho následky, nebo jsou vystaveni znepokojujícím příběhům osobních tragédií lidí, kterým pomáhají.

Sociální narušení – spousta humanitárních pracovníků je vytržena z domácího prostředí, ze sociální sítě a vazeb, které si doma vypěstovali, ať už s rodiči, či přáteli.

Kulturní narušení – žít a pracovat v odlišné kultuře, než je ta naše vlastní, znamená nová pravidla pro komunikaci. Tato pravidla musí být poslušně a efektivně naučena a přijata.

Spirituální dislokace – Oddělení od známých náboženských rámců, vystavení radikálně odlišným názorům na duchovnost a náboženství a zároveň vystavování traumatickým událostem může zpochybnit a pozměnit náboženské přesvědčení a víru daného humanitárního pracovníka.

Chudoba a deprivace – Humanitární pracovníci často žijí a pracují v prostředí, které se zmítá uprostřed extrémní chudoby a s ním spojeného utrpení, bez možnosti dosáhnout dostatku prostředků potřebných k boji s těmito problémy. Tyto situace mohou vést k pocitům bezmocnosti, které mohou člověka doslova přemoci.

Morální dilemata – Humanitární práce, jak je již psáno v předchozí kapitole, s sebou přináší spousty morálních dilemat. Headington Institute k tomuto tématu uvádí dilemata spojená s jednáním s válečníky; s obavami, že poskytovaná humanitární pomoc může prodlužovat konflikt; nebo dilemata, která vyplývají z toho, že pracovník může být svědkem porušování lidských práv, ale jeho pracovní uvážení mu nedovoluje zareagovat.

Pracovní prostředí – obvyklé pracovní stresory se skládají z: mezilidských a kulturně založených konfliktů mezi spolupracovníky, kteří jsou nuceni k dlouhotrvající vzájemné blízkosti a vzájemné závislosti. Dále také dvojznačnost role, nedostatek vhodných zdrojů, personálu, času a logistické podpory, nebo znalostí pro výkon práce, která je očekávána. V neposlední řadě jde zde o vysoké pracovní zatížení a dlouhou pracovní dobu.

Je vhodné, aby si pracovník vyzkoušel sebereflexi, tedy aby poznal, jaké jsou jeho limity pro tuto práci a naopak, jaká jsou silné stránky a které věci ho drží, k čemu se může uchýlit v době potřeby (Heading Institute, nedatováno).

Otto Čačka sepsal materiál „Dynamika prožívání a chování ve frustračních situacích“, ve kterém popisuje různé typy reakcí na frustraci (1993, str. 5-8). Frustrace je něco, co lze pojmenovat jako „situaci, ve které je blokováno naše cílesměrné úsilí.“ (tamtéž, str. 4) Podobně frustraci popisuje i Venglářová a kol. (2011, str.49): „Frustrace je stav zklamání, zmaření, kdy jedinec nemůže dosáhnout vytyčeného cíle z důvodu překážek, které se mu postaví do cesty. Jinými slovy jde o chronické neuspokojení potřeb, které může mít i zdravotní následky.“ Frustrace je podle Venglářové i situace, kdy se člověku nedostává ani nejmenší míry uznání. Myslím, že frustrace je častým jevem vyskytujícím se u povolání humanitárního pracovníka, nebo alespoň není jevem neobvyklým, obzvláště v pomáhajících profesích, kde mohou počáteční entuziasmus a velká očekávání velmi rychle vzít za své. Pakliže takováto situace nastane, dochází často k různým typům maladaptace¹². Existuje celá řada typů těchto reakcí na frustraci. Podle Čačky (tamtéž) jimi jsou:

Odvracení se od problému, únik, útěk - lidé, kteří inklinují k tomuto typu reakcí si často odbudou jen to nejdůležitější a pak se věnují nějakému osamělému končíku. Praktikování této formy maladaptace mladými lidmi může vést až k fixaci na nižším stupni vývoje, nemluvě o hledání náhradního vyžití, a to prostřednictvím drog, či alkoholu.

Chronická ješitnost – vyznačuje se dožadováním poct, které pro daného člověka ale nejsou zasloužené. V běžném životě se toto může projevit i tím, že takový člověk přenáší zodpovědnost za svůj život na někoho jiného.

Sebeidealizace – mnozí lidé si z různých vybraných, či předkládaných vzorů a ideálů vytvoří o sobě vysoké mínění.

Úzkostlivá konformita – jde o úzkostlivou snahu co nejméně na sebe upozorňovat, nevybočovat z řady a držet se v šedém středu. Kdyby takovýto postoj zaujali všichni lidé, neexistoval by nejspíše žádný pokrok.

Adaptace útokem – jeho forma může být často i velice jemná a zastřená. Vtip na účet někoho jiného také přináší úlevu z redukce tenze. Vyhrčenější situací pak může být

Chronická soutěživost – někteří lidé totiž žijí s pocitem, že vítěz může být jen jeden – oni. Zcela jim uniká fakt, že existují i vztahy mezi lidmi, např. –spolupráce.

¹² Maladaptace = nepřizpůsobené chování označované jako „méně žádoucí projev.“ (Čačka, 1993, str. 5).

Přesunutá agrese – objevuje se např. v případě, kdy se některý nižší vedoucí vrací po konfliktu s vyšším vedoucím na pracoviště a hledá pak příležitost, do koho investovat nabytou dávku tenze.

Čačka dále hovoří o tom, že frustracím se sice v běžném životě vyhnout nemůžeme, přesto lze některé problémy vyřešit vlastním aktivním zásahem, konkrétně provést soupis aktuálních starostí a vyškrtat z něj tzv. „zbytečné starosti.“ To jsou takové starosti, které nemůžeme sami nijak ovlivnit. U ostatních lze provést restrukturalizaci pořadí podle naléhavosti a tyto problémy řešit, aby nedocházelo k jejich nakupení a k neschopnosti s nimi jakkoli naložit. Někdy bohužel ale člověk situaci dlouhodobě nezvládá a posléze se mohou dostavovat pocity marnosti, zbytečnosti a neefektivity vlastního úsilí a práce. Toto je nebezpečné především z pohledu tzv. syndromu vyhoření.

3.4 Syndrom vyhoření

Tento syndrom, neboli také nazývaný jako burnout syndrom, je pravděpodobně starý stejně jako samotná lidská práce, nicméně jeho název pochází až z roku 1974, kdy jej prvně pojmenoval americký psychoanalytika Herbert J. Freudenberger (Peterková, 2009). Objevuje se zejména v souvislosti s profesemi, které jsou naplněny každodenním kontaktem pracovníka s lidmi, jejich bolestmi a těžkými osudy. Jak uvádí server syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz, jsou jimi zejména lékaři, zdravotní sestry, sociální pracovníci, učitelé, psychologové, právníci, policisté a další. Dalšími přitěžujícími okolnostmi může být např. přílišné počáteční nadšení do práce, perfekcionismus, workoholismus, málo přátel, neschopnost odmítat další a další úkoly a špatná organizace času.

Christian Stock (2010, str. 14) v rámci přiblížení si tohoto pojmu ve své knize uvádí, že podle ICD¹³ je vyhoření zařazeno do doplňkové kategorie diagnóz a není tedy klasifikováno jako nemoc. Kritici uvádí, že fenomén vyčerpání existoval vždy a syndrom vyhoření je jen starý obsah v novém kabátu.

¹³ Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace (WHO).

Jednou z mnoha podobných si definic je i definice podle Janáčkové (2008, podle Venglářová, 2011, str. 23):

„Termín burn-out – syndrom vyhoření, vyprahlosti, vypálení – popisuje profesionální selhávání na základě vyčerpání vyvolaného zvyšujícími se požadavky od okolí nebo samotného od jedince. Zahrnuje ztrátu zájmu a potěšení, ztrátu ideálů, energie i smyslu, negativní sebe hodnocení a negativní postoje k povolání.“

Čím dál častěji se o vyhoření nehovoří jako o stavu, ale jako o neustále se vyvíjejícím se procesu, který může trvat několik měsíců, ba dokonce i let. Syndrom vyhoření má dle Klevetové (2011) několik fází, a to:

Nadšení, kdy jedinec má své představy, ideály, očekávání, hledá osobní smysl ve své práci. Stagnace, nadšení se ztrácí, nastupuje realita všednosti, nedaří se plnit požadavky. Frustrace nabízí otázku efektivity vlastní práce, zklamání, zaměstnanci se nedaří naplnit ideály, které měl, začínají se vyskytovat problémy doma, objevují se tělesné i psychické obtíže. Apatie - člověk si začíná uvědomovat, že situace nelze změnit - v práci setrvává pro výdělek, přesvědčuje se, že to musí vydržet, nemá odvahu opustit své zaměstnání. Další, poslední fází je stav tělesného, emočního i psychického vyčerpání.

Hlavními příznaky pak bývají již zmíněné vyčerpání, odcizení, které může zapříčini až lhostejnost ke svému okolí, klienti začínají být pocíťováni jako přítěž, projevuje se zde pohrdavé chování. V neposlední řadě je důsledkem syndrom vyhoření i pokles výkonnosti, pracovník potřebuje k provedení daného úkolu více času, než dříve (Stock, 2010, str. 19-22).

Venglářová (2011, str. 27) popisuje dvě okolnosti pro vznik syndromu vyhoření. Prvním předpokladem je osobnostní nastavení pomáhajícího. Pakliže je člověk např. nadměrně motivován pomáhat a pečovat, mohou se u něj vyskytovat iluzorní očekávání, která se pravděpodobně nevyplní. Silná potřeba pomáhat může být i znakem plnění egoistických potřeb a tzv. syndromu pomocníka. Druhou okolností je pracovní prostředí, charakter práce, nastavení systému a organizace práce na konkrétním pracovišti.¹⁴

Nastane-li situace, kdy pracovník „vyhoří“, je vhodné, aby začal na sobě pracovat a aby se ze syndromu zotavil. Důležitější, než samotné léčení následků je ale prevence. Venglářová (2011, str. 33 – 35) uvádí několik takových možných opatření, jako např.:

¹⁴ Neschopnost opravdově cítit a projevit vlastní city a potřeby. Pomáhání klientům sytí potřeby, které nejsou v civilním životě plně uspokojovány. Může se jednat i o uspokojení touhy po moci.

odborná teoretická a praktická příprava ve škole, péče o sebe (mít rád sám sebe, sám sebe přijímat), přijmout pomoc tam, kde vlastní síly nestačí, umět říci „ne,“ pěstovat mezilidské vztahy, dobrá tělesná kondice, zdravý životní styl, supervize.

Pojem supervize je možné překládat jako „nadhled“. Právě nadhled nad těžkostí nebo problémem, se kterým si daný pracovník neví rady, je totiž nejdůležitější pro osvobození od sevření v kruhu starostí a bezmoci.

Supervize na pracovišti otevírá prostor pro společnou diskusi o vykonávané práci. Je založena na ochotě naslouchat a respektovat názory druhých, hledá řešení při pracovních problémech, zaměřuje se na zjištění překážek ve výkonu profese, přináší podporu jednotlivce i týmu a současně dohlíží na práci celého týmu. Jejími dalšími úkoly jsou např. pochopit příznaky syndromu vyhoření, mít na koho se obrátit s těžkostmi a starostmi. (Kleťová, 2011).

Jestliže pracovník navzdory výše uvedeným mechanismům syndromu vyhoření propadne, je dobré zrevidovat své přednosti a rezervy, dále plány, ambice, možnosti i žebříček hodnot. Rozvinutý burnout patří do rukou psychologa, případně psychiatra (přidruží-li se silnější deprese nebo sebevražedné myšlenky). Pomoci může dlouhá dovolená a změna místa nebo profese (Peterková, 2009). O nic méně nejsou ani důležité společenské styky, kvalitní a zdravé rodinné zázemí, podpora přátel.

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

4 Empirický výzkum

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Kromě teoretické části, zaměřené na uvedení do kontextu humanitární práce, náplně a úskalí povolání humanitárních pracovníků, obsahuje tato práce i část zabývající se empirickým výzkumem, který doplní uvedenou teorii poznatky z praxe. Literární podklady na téma dopadů výkonu povolání humanitárního pracovníka na jeho osobní život jsem nenalezla, a také proto jsem se rozhodla právě pro empirický výzkum.

Těchto poznatků a jejich výsledků, kterými se v této kapitole budu zabývat, jsem nabyla díky možnosti udělat rozhovor s dvěma dřívějšími a jedním současným humanitárním pracovníkem, kteří na mou žádost o rozhovor zareagovali pozitivně a ochotně a aktivně se mnou spolupracovali.

Konkrétním cílem mého empirického výzkumu je zjistit, jak ovlivňují dlouhodobé zahraniční mise humanitárního pracovníka, jeho okolí a vztahy.

K naplnění tohoto výzkumného cíle jsem si stanovila následující orientační výzkumné otázky, které jsem si rozdělila do tří okruhů:

1) Před odjezdem na misi:

- Jaká byla Vaše motivace pro výběr tohoto povolání?
- Kde a jak dlouho jste vykonával/a humanitární práci?
- Jak vypadalo Vaše rodinné zázemí před odjezdem na misi?
- Měl/a jste před odjezdem na misi nějaký vážný vztah?
- Měl/a jste před odjezdem na misi nějaké nevyřešené problémy?

2) Při výkonu samotné mise:

- Jak vypadal kontakt s rodinou, přáteli?
- Jak vypadají na misi vztahy se spolupracovníky?
- Vznikaly na misi nějaké konflikty mezi spolupracovníky?

- Jak se na misi řeší konflikty mezi spolupracovníky?
- Co bezpečnostní rizika?

3) Po návratu z mise:

- Co se změnilo po návratu z mise?
- Jaké Vy sám/sama cítíte dopady?
- Jak reaguje Vaše okolí?
- Můžete srovnat povolání humanitárního pracovníka s „klasickou“ osmihodinovou prací?

4.2 Metodologie výzkumu a způsob zpracování dat

Pro svou práci a její výzkum jsem si vybrala metodu kvalitativního výzkumu. Jak uvádí Hendl (2008, str. 47), neexistuje jediný obecně uznávaný způsob, jak vymezit kvalitativní výzkum, nebo dokonce jak tento výzkum dělat. Disman (2002, str. 285) uvádí, že lze v učebnicích nalézt spousty různých definic, jako např. ta, která kvalitativní výzkum vidí jako nenumerické šetření a interpretaci sociální reality. Cílem této metody je pak odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím, nebo konkrétněji – cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nových hypotéz, nové teorie (tamtéž). V centru tohoto výzkumu stojí člověk a jeho cílem je porozumění danému sociálnímu problému, tématu.

Tuto metodu jsem si vybrala i proto, protože je vhodná při zkoumání malého počtu respondentů, zatímco se ale na druhou stranu výzkumník dozví mnoho informací. Tato metoda využívá induktivní logiku, čili jak popisuje Hendl (2008, str. 34), z pravidelnosti pozorovaných událostí odvozujeme obecné pravidlo. Na začátku procesu je výzkumníkovo pozorování, sběr dat. Následovně výzkumník pátrá po pravidelnostech v těchto datech, po významu těchto faktů (Disman, 2002, str. 296 - 269).

Zvolila techniku polostandardizovaného rozhovoru. To znamená, že jsem si předem vytvořila strukturu interview, okruhy, které mne pro můj výzkum zajímaly (viz kapitola 4,1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky). Výhodou tohoto typu rozhovoru je jeho flexibilita, možnost situačně reagovat, doptávat se, vytvářet v průběhu rozhovoru nová témata.

Získané rozhovory jsem zaznamenávala na zvukový nahrávač, ze kterého jsem je následně přepisovala na počítači do textových, wordových souborů. Do takto zdokumentovaného souboru jsem nezaznamenávala informace sdělené mimo záznam, neboť by jejich správnost či úplnost nemohla být fakticky doložena.

Tyto přepisy rozhovorů jsem každý zvláště analyzovala dle potřeby získaných dat vzhledem k výzkumnému cíli a okruhu zadaných témat, to znamená, že jsem vyloučila nepotřebná data. Následně jsem také každý přepis zvláště kódovala do kategorií. Kategorie jsem si od každého z respondentů vypsala do sloupce na papír pod jeho jméno a porovnávala.

4.3 Průběh výzkumu

Rozhovory mi byly poskytnuty na jaře tohoto roku. Před každým rozhovorem jsem se snažila o daném člověku zjistit alespoň některé údaje, jako např. jeho současné povolání, přečíst si na Internetu rozhovory, které s ním už v minulosti byly vedeny, pakliže nějaké byly. Také jsem na úvod rozhovoru každému respondentovi sdělila, že vzhledem k tomu, že je toto téma citlivé a rozhovor zásahem do jeho soukromí, bude výzkum v mé práci veden anonymně. Místo osobního setkání jsem vždy nechala na daném dotazovaném zvlášť. Byly jimi domov respondenta, restaurační zařízení a pracoviště dotazovaného. V místě pracoviště dotazovaného bylo poměrně rušivým elementem přítomnost kolegů, navzdory snaze o nalezení úplného soukromí. Rozhovor v restauračním zařízení byl místy rušen okolními zvuky, rozhovor v domě respondenta byl narušen jen jednou, a to chvilkovým telefonním rozhovorem příbuzného. Rozhovor s každým dotazovaným trval zhruba jednu hodinu.

Průběh každého rozhovoru byl pro mě velmi příjemný a zajímavý. Respondenti byli vstřícní, odpověděli mi na každou otázku, nestalo se, že by kdokoli odmítl na položený dotaz odpovědět.

Snažila jsem se respektovat ožehavost a důvěrnost tohoto tématu a neklást přímé, zvědavé otázky, ale spíše pobídnout respondenta k jeho vyprávění a k tomu, aby si sám nastavil hranice sdílnosti jemu akceptovatelné.

4.4 Popis výzkumného souboru

Respondenty pro můj výzkum byli tři humanitární pracovníci. Jednalo se o dvě ženy a jednoho muže, které bych nyní ráda blíže představila, a to z pohledu misí, kterých se účastnili, jaká byla náplň jejich práce na této misi a jaké je jejich současné zaměstnání.

První žena (dále Ž1) má do 40 let, svobodná, bezdětná. Momentálně pracuje v sociálních službách, konkrétněji se jedná o práci s dětmi a jejich rodinami. Jako humanitární pracovník pracovala s přestávkami (dovolená, svátky strávené doma) 4 a půl roku v Kosovu, kterým zmítala válka mezi Albánci a Srby. Dovážela do tohoto místa materiál, potravinové balíčky, pomáhala místní charitě, která byla založena za pomoci Charity ČR. Dále vytvářela programy pro mládež, přeshraniční dialogy a další různá mládežnická sdružení.

Druhou ženou (dále Ž2) je žena do 30 let, také svobodná a bezdětná. V současné době pracuje v charitních službách, angažuje se v rozvojové spolupráci, adopci na dálku. Svou humanitární misi vykonávala 5 měsíců na ostrově Haity, které bylo zasaženo zemětřesením. Zde ji zaměstnávala spolupráce s ostatními charitami v rámci Caritas Internationalis, v počátcích se jednalo o drobné projekty na přístřeší, odklizení trosk, stavby stanů, distribuci stanů a distribuci potravin, stavba škol. Dále se zabývala projekty pro Charitu ČR, s cílem soustředit se na podporu vzdělávání, vzdělávací instituce a livelihoody.

Třetím respondentem je muž (dále M), ve věku nad 60 let, ženatý, má děti. Jako humanitární pracovník působil na několika misích, např. rok a půl v Jihovýchodní Asii po tsunami, zhruba půl roku na Ukrajině po záplavách a dále v Beslanu po útoku na tamější školu, taktéž kolem roku a půl. Nyní je zaměstnán v pražské nemocnici, kde působí na spinální jednotce (pacienti s poškozením páteře) jako duševní a duchovní opora, navíc se ještě od jara tohoto roku věnuje podobné práci v rehabilitačním zařízení.

Tito tři respondenti zastupují rozličné věkové a profesní kategorie, každý z poskytnutých rozhovorů se poměrně výrazně lišil, jak otevřeností, tak i pohledem na danou věc.

4.5 Výsledky výzkumu

V této kapitole předkládám výsledky svého výzkumu. Výsledky jsou rozděleny do různých kategorií a u každé kategorie jsou uvedeny odpovědi respondentů na toto téma.

4.5.1 *Motivace pro výkon humanitárního pracovníka*

Ž1 o motivaci poměrně dlouho přemýšlela, nebyla si příliš jistá, ale jako první uvedla asi potřebu pomáhat druhým lidem, protože vždycky chtěla pracovat s lidmi, dokonce se chtěla stát zdravotní sestrou, ale někteří ji to vymluvili. Dále zdůrazňovala touhu po tom, zažít něco nového, jiného, něco vzrušujícího. Určitě ji také hnala touha poznat jinou kulturu, zlepšit svou angličtinu a profesní postavení na trhu. Práci jako takovou si neuměla úplně představit, je totiž vyučena v odlišném oboru. Jak sama říká: „[...] bylo výběrové řízení, byla tam angličtina a já jsem řekla „prostě půjdu.“

Ž2 tento obor vystudovala, zaujal ji už na škole, už na oné škole s ním měla i praktické zkušenosti, nicméně se ještě rozhodovala, protože se chtěla věnovat něčemu jinému. Nakonec ale přišla nabídka na práci, kterou momentálně vykonává a rozhodla se ji využít.

M uvádí, že pohnutkou pro výkon tohoto povolání byl rok 1997 a záplavy, které postihly Moravu. Před tím vykonával jinou práci, práci duchovního a jak sám uvádí: „...já jsem nepočítal tohle... s tím, že se to takhle votočí.“ Když prý viděl, co ta povodeň způsobuje, co se děje, tak nemohl jen tak nečinně sedět a říkal si, že musí něco udělat. To, co může udělat, je dané možnostmi, které má a nemůže zůstat lhostejný k tomu, co se děje. Jelikož už tenkrát měl jistý vliv, rozhodl se zorganizovat dobrovolníky, a to ho k této práci také přivedlo.

4.5.2 *Rodinné zázemí před odjezdem na misi*

Rodiče respondentky Ž1 už byli z předchozího cestování a dlouhodobého pobytu dcery v zahraničí zvyklí, že Ž1 mnoho cestuje a říká, že protože Kosovo byla nějaká válečná, nebo poválečná zóna, že to asi strach určitě měli. V zápětí ale dodává, že si toto téma příliš nevybavuje, jelikož disponuje vlastností, která zapřičiňuje, že mnohé

události jí „projedou.“ Ale určitě jí prý podporovali a ať prý na sebe dává pozor, to je asi tak vše. Přítele v době před odjezdem na misi neměla, byla svobodná.

Dotazovaná Ž2 uvádí, že před odjezdem do zahraničí se jí vztahy v rodině paradoxně zlepšily, neboť například narušený vztah, který má s jedním ze svých rodičů, se jakoby dostane na jinou úroveň – rodič má o ni strach, a tak projevuje hlubší náklonnost, zájem, je s ní v častém kontaktu.

M na tuto otázku s úsměvem pouze odpovídá, že v rodinném zázemí a ve vztahu byl ukotven vždycky. Dále také, že všechno je o domluvě a že i když je to těžké, je důležité, aby se partneři v práci podporovali a „fandili si.“ Zdůrazňuje zde tolerantnost a hovoří o tom, že ten druhý odjezd vnímá jako součást jeho poslání.

4.5.3 *Nevyřešené problémy a útěk do mise*

Ž1 potvrzuje, že když se na svůj odjezd na misi podívá zpětně, uznává, že to pro ni byla forma jistého úniku od věcí, které byly tady, v Čechách. Možná ne úplně vědomě, ale podprahově určitě ano. Dále uvádí, že jakékoliv problémy, i třeba ty potencionální, byly na misi „zahlušeny“ válkou, tím, co se tam děje a také všemi těmi novými věcmi. O to je to prý horší, protože člověk nepřichází s čistou hlavou a rozhodně je důležité, aby člověk s čistou hlavou odjížděl. Odvíjí se to i od toho, jakou práci bude člověk na misi vykonávat a nakolik je „splachovací.“ „Jak moc člověk do toho dá ze sebe a co tam chce dělat.“

Ž2 se k tématu útěku na misi a nevyřešených problémů nevyjadřuje vzhledem k své osobě, ale dodává, že „určitě to není dobře.“ Negativní dopady člověka dostihnou a nejen jeho, ale i lidi, se kterými na té misi pracuje. Na druhou stranu uvádí, že: „Pokud je to řešení, pokud ten člověk v tom okamžiku si potřebuje srovnat hodnoty a tam si je srovná a dokáže v tom pracovat, tak jo.“

Dotazovaný M měl možnost pracovat na výběrovém řízení na misi a stejně jako respondent Ž2, i on o tomto tématu hovoří v jiné, než osobní rovině. Dodává, že je záležitostí manažerů, aby tyto úniky do misí před problémy doma rozpoznali a nedopustili je. On, jakožto výběrový pracovník, vždy pátral po motivacích těchto zájemců o humanitární práci, protože kdyby dopustil, že takovýto pracovník odjede na misi, tak ten člověk před daným problémem neutěče, naopak, ten problém se prohloubí, protože nebude prostor pro jeho řešení. A to může takového člověka zničit.

Proto dodává, že odjíždět na zahraniční misi by měl jen člověk, který má pevné zázemí, který je ukotvený v sám sobě, má stabilní vztah a který se na misi neodjíždí hledat, či se tam „prachsprostě sebeuspokojovat.“

V neposlední řadě uvádí, že je důležité si definovat, co to nevyřešený problém je, neboť nikdo nemá vše vyřešené. Nemělo by se odjíždět, pakliže nejsou srovnané zásadní věci, jako je např. vztah, a pokud ten druhý s tím odjezdem absolutně nesouhlasí.

4.5.4 Loučení před odjezdem na misi

Ž1 uvádí, že loučení před odjezdem v podstatě nebylo těžké, protože ona opravdu chtěla odjet, nechtěla tu být a zpětně ví, že to byly určité úniky před neshody s rodinou. Ale také proto, že chtěla poznat něco jiného, něco nového.

Respondentka Ž2 se k této otázce nevyjádřila, hovořila o návratech z mise. Nicméně uvedla, že „humanitář“ je člověk, „kterej musí být furt nachystanej“ a pro skloubení tohoto povolání s partnerstvím a rodinou je to poměrně těžká záležitost. Loučení je pro ni nelehké i proto, protože ví, že odjezd na misi pro ni znamená práci, která ji bere chvíle a okamžiky, kdy by zde měla být se svými blízkými, především pak v situacích, jako je např. úmrtí blízkého, či úspěch kamaráda, na kterém má také podíl, ale nemohou se o něj spolu podělit.

Dotazovaný M nehovoří přímo o procesu loučení, ale o tom, jak je důležité a potřebné mít nastavená nějaká oboustranně přijatelná pravidla komunikace, která je nutné nastavit již před samotným odjezdem. Sám respondent to má s manželkou nastavené tak, že odloučení řeší smskami, nebo telefonem, pravidelně si v 7 ráno a v 9 večer volají, protože respondent M je přes týden mimo domov, pracuje v hlavním městě a tuto odloučenou práci považuje také za jakousi formu mise. Dále poukazuje na to, že je zapotřebí mít před odjezdem vyjasněné, jakým způsobem si partneři dají na vědomí, když se stane nějaká událost (např. nebezpečí, onemocnění), ať už na misi, či doma.

4.5.5 Kontakt s rodinou při práci v zahraničí

Respondentka Ž1 vzpomíná na dobu, kdy na misi nebyly žádné telefony ani Internet, takže dle jejich slov to bylo „drsný.“ Na misi byl prý pouze jeden telefon a navíc nebylo místo pobytu ani zdaleka celé pokryto signálem, takže se muselo vyjíždět na místo za městem, kde signál byl. Také byl často zákaz vycházení, takže s rodinou komunikovala zhruba jednou za týden, řekla, že je to „dobrý,“ a protože prý v té době běžely v televizi zprávy o střelbě v Kosovu, o kterých ona ale nevěděla, tak „asi pro naše, to, že jsem se ozvala, bylo příjemný, no.“

Respondentka Ž2 odpovídá, že na misi udržuje intenzivní kontakty s rodinou a přáteli, a to ať přes Skype, či skrze pravidelné, dlouhé emaily. Když se takhle „vypíše“ do mailů a rodina či přátelé do těch svých, popíše jí události, nemá pak takový pocit, že ji něco uniklo, není po příjezdu jak „v Jiřkově vidění.“

M hovoří o daných pravidlech komunikace, které je potřeba oboustranně dohodnout a přijmout. Je pak ale důležité je dodržovat. Přiznává, že on sám je někdy „porušovač“ těchto pravidel, např. zapomene napsat, či má vybitý mobil a dodává, že ví, že pro manželku je to velký problém, začíná být nervózní a dělá si starosti.

4.5.6 Vztahy na misích

Ž1 na misích získala přátele po celém světě, protože týmy byly skládaný z různých národností a dodnes udržuje kontakt se zhruba deseti, patnácti lidmi, kteří ji třeba dodnes nabízí práci, kterou ona už ale odmítá. Dále byla v každodenním intenzivním kontaktu s místními lidmi, neboť pracovala v terénu a u některých lidí také i bydlela. S nimi navázala dobré vztahy, důvěrné, někteří ji dokonce řekli: „Ale řeknu to jen vám, tamtěm to neřeknu“.

Ž2 jednoznačně odpovídá: „Vztahy jsou různé.“ Dále vysvětluje, že každý člověk má všelijaké charakteristiky a přednosti a nebylo by na škodu, učit se sestavovat týmy dle charakteristik, protože na misi je velmi důležité, zda jsou pracovníci stejně naladěni. Člověk má spoustu kolegů, s kterými si popovídá, ale také vyhledává ty, kteří mu jsou podobní a blízcí i v té osobní rovině a může si s nimi blíže pohovořit, nebo k nim „utéct,“ když je potřeba. Blízké vztahy mohou také působit jako prevence před vyhořením. Zároveň ale otevřeně a kriticky doplňuje, že: „...ta situace krizová, vždycky

přispěje nějakým způsobem k tomu vzniku toho přátelství [...] s lidma, se kterými jsem třeba na misi navázala přátelství, vím, že bych tady v Čechách... nikdy k tomu nedošlo. To ladění je úplně jiné v tom okamžiku, v té dané zemi.“

Dotazovaný M přirovnává vztahy na zahraničních misích k těm, jako v domácím prostředí. S rozdílem, že na misi člověk při vzniku nesrovnalostí nemá kam utéct.

4.5.7 Konflikty na misích

Ž1 vysvětluje, že celou dobu na misi nebyla s těmi stejnými lidmi, takže nějaká ponorková nemoc nevyvstala, ale že konflikty tam určitě vznikají. Dále uvádí, že konflikty zde vznikají a probíhají „jako v jinejch pracích.“

Ž2 taktéž nezažila žádný velký konflikt, málokdy se nějaký spor vyhrotí do konfliktu, protože nepočítá-li místní pracovníky, kteří mnohdy mařili vyloženou snahu, tak všichni humanitární pracovníci mají stejný cíl, je tam taky cesta k dialogu, a to je základ. Konflikt prý může spíše pociťovat ve svém vlastním nitru, například když musí pracovník udělat něco, s čím úplně vnitřně nesouhlasí. Někdy prý prožívala pocity marnosti, bezradnosti, obzvláště při jedné situaci, kdy místní pracovník zabavil jejich organizaci kvůli absurdnosti auto, které pro ně mělo velkou hodnotu. Dva dny ji provázely křik a pláč, nakonec ji ale podrželi kamarádi, kteří ji uvařili kafe a odvedli pryč, aby „vymyla“ mozek.

Respondent M odpovídá na otázku vzniků konfliktů na misi jasně a výstižně: „Jistěže.“ Pokračuje tím, že spory se řeší stejně jako tady, akorát že odborná literatura o tomto tématu málo mluví, ačkoli na misi mnohdy vznikají hodně složité vztahy. Jde prý o to, aby byl v týmu člověk, který by dal vyvstalý problém ve skupině dohromady. On sám ale konflikt vnímá jako kladnou věc, protože je to střet názorů dvou inteligentních lidí, a pakliže z něho vzejde něco pozitivního, tak ten konflikt stál za to. Opakuje, že konflikt sám o sobě není tragédií, tragédií většinou bývá to, jakým způsobem k němu lidé přistupují. Neopomene dodat, že neshody vzniklé na misi by se neměly přenášet přes hranice, protože: „...vlastně přenášíte konflikt na člověka, který si pod tím dokáže představit ledascos, a nemůže pro vás v tý věci něco udělat.“ Dále také připomíná po návratu domů potřebu supervize, či zakončovacího setkání, aby si ty zážitky daní lidé „uměli čistit.“

4.5.8 *Bezpečnostní rizika a humanitární dilemata*

Ž1 si prý nějaká rizika před odjezdem na misi uvědomovala, ale velmi málo. Školení dostávali většinou až na místě. Co si nenastudovala, to nevěděla. Ale právě když nevěděla, jaké je to riziko, nebyla z toho vystresovaná. Zezačátku si tu práci a situaci tam také neuměla moc představit, ale „ono je to částečně nějakým asi mládím, nezkušeností,... Ale teď už vím, [...] že se dá... fungovat i v tom nebezpečném prostředí bezpečně tak, aby se ta nebezpečí nebo ta rizika minimalizovala.“ Na druhou stranu, školení ji vycvičilo v tom, že musí být 24 hodin ve střehu, a i když je to již několik let, co se vrátila z mise, neustále se jí to vrací, např. když slyší letět letadlo.

Ž2 hovoří než o rizicích o dilematech v humanitární práci. Doplnuje, že když se na práci na misi podívá zpětně, uvědomuje si, že celá ta práce je jedno velké dilema. V první řadě upozorňuje na to, že se setkala s tím, že nikdo nemá tu ochotu, hlavně z řad tamějších spolupracovníků. Hovoří o tom, že daný pracovník by mohl udělat nějaký úkon efektivně a jednoduše, ale z nějakého důvodu prostě nechce a s tímto se tam setkává člověk prý téměř dennodenně. Také nezapomene opomenout korupci, která je dalším humanitárním dilematem a častým jevem. Člověk prý musí hodně přemýšlet, jak dalece je ochoten ještě ustoupit, a kam už ne.

M konstatuje, že bezpečnostní rizika vždycky stmelí skupinu pracovníků a že klíčovou věcí v této oblasti je pokora. Člověk by si neměl být moc jistý sám sebou, ztratit ostražitost. Vyzdvihuje také odpovědnost, vytvářet pocit bezpečí i druhým lidem. Na mou otázku ohledně příbuzných urychleně dodává, že takové věci se neříkají, a když už, tak až později. Strach prý mají příbuzní vždycky, ale dále mi respondent M pokládá otázku, zda si nemyslím, že když sedne nyní do auta za volant, že se snad nevystavuje riziku? Vystavuje, jen si to lidé tolik neuvědomují. Na misi je pouze větší koncentrace toho nebezpečí, dodává.

4.5.9 *Návrat z mise*

Ž1 říká, že vlastně ani nijak neví, jak rodina její odjezd vnímala. Za prvé jim nic jiného nezbyvalo a za druhé, už byli zvyklí. Ale především se o tomto tématu, co rodiče při jejím pobytu pryč prožívali, vlastně ani doma nikdy nebavili. Mimo jiné si Ž1 s sebou přivezla i pocit zmaru, který v ní dlouho přetrvával. Cílem jejich práce bylo

naučit žít lidi vedle sebe, a ona, jakožto pracovník začne něčemu věřit, ale pak vidí, že vše lehne popelem. Hovoří zde o syndromu vyhoření, o tom, že se jí po návratu nedostalo žádné supervize a následky a osobní dopady této práce musela řešit, protože ji k tomu donutilo okolí a její špatný fyzický a psychický stav. Respondentka Ž1 pokračuje: „každý člověk... žije dlouho v té situaci, vidí ty lidi... vidí utrpení v tom, že oni něco ztratili, [...] takový dost silný zážitky a když to je vlastně dlouho potlačováno, aby tam člověk mohl dál fungovat a není to řešeno tak ono to potom někdy vyplave, prostě asi po... já nevím, dalších čtyřech letech jako to u mě nastalo, tak teda jsem byla zamedikována a nějak... se to vyřešilo.“ I když vzápětí přiznává, že vyřešeno není úplně vše a jak dodává: „Psycholog by si zgustnul na mě.“ Co se týče návratu samotného odpovídá, že by museli posoudit ostatní, zda se nějak změnila, ale ona prý změnu pozorovala v tom, že když se vrátila, přišlo jí, jakoby lidé ustrnuli na stejném bodě, nikam se neposunuli. A i když o tomto téma dlouhou dobu nebyla schopná a ani nechtěla hovořit, protože na ní zanechalo hluboké stopy, dnes už to bere pozitivně, protože z těchto zkušeností může už jen brát. Uvažuje dokonce i psaní.

Ž2 uvádí, že návrat z mise je pro ni poměrně těžká záležitost, neboť např. první dva měsíce měla problémy s okolím, které nechápalo, že potřebuje relaxovat, odpočívat a nechce řešit nějaké dlouhodobé záležitosti. Velmi si vážila možnosti po návratu vypnout, protože na misi člověk nikdy úplně nevypne. Uvádí spory s jedním ze svých rodičů, který neměl smysl pro pochopení jiného řádu, než který panoval před odjezdem na misi, stejně tak jako spousta dalších lidí, kteří měli s tímto laděním problém. Konfliktů prý bylo hodně a je dobré obklopit se lidmi, kteří s tím mají podobné zkušenosti a toto nastavení chápou. Také hovořila o tom, že když pracovala na zahraniční misi, doma ji umřel blízký člověk a s tímto se také pak v rámci supervize musela vyrovnávat; s tím, že nemohla být tady, když tu být měla. V neposlední řadě s nelibostí konstatuje, že díky tomuto nasazení a potřebné dávky flexibilita vůči povolání a dalším okolnostem ztroskotal její dlouholetý vztah s přítelem, který tato omezení nedokázal překonat. Když vracela z první mise a s přítelem ještě byla, měla prý problém zvyknout si po té dlouhé době na to, že ji při spánku drží, že ji chce mít u sebe. Navíc má pocit, že na misi zestárla a přátelé jí to prý potvrzují. Přesto ale dodává, že dopady tohoto povolání udělaly v jejím životě pořádek. Obohacujícím pro ni bylo i pohybovat se v okruhu lidí, kteří „dokázali nejen pomáhat cizím, ale dokázali vychovat i vlastní děti.“ A to jí pomohlo srovnat si vlastní hodnoty.

M se k tomuto tématu vyjadřuje opět zcela „oklikou“. Uvádí, že má své určité vyrovnávací mechanismy, především pak „selskej rozum.“ Doplnuje, že jednou byl vyzván jedním rádiem k odvysílání několika pořadů a díky nim musel o věcech hodně přemýšlet. Svůj vyšší věk bere jako pozitivum v tom smyslu, že získal už určitý náhled, nebo nadhled nad věcmi, nebere vše už tak vážně. Na mé sdělení, že vypadá velmi spokojeně jednoduše odpovídá: „Však já jsem.“ Při této příležitosti se respondent také zmínil, že myšlenkami není ani včera, ani zítra, ale právě teď, právě tím, co se momentálně odehrává. Pro něj osobně není nějaký příběh z mise jiný, než ten tady, na spinální jednotce. „Pro mě ten lidskej příběh s těma bolestma je tam stejnej, jako tady.“

4.5.10 Specifika povolání humanitárního pracovníka

Ž1 na první místo pokládá odloučení od domova, také na tom, jaké jsou kontakty či vztahy s rodinou – člověku s úzkými vztahy tato rodina pak může velmi chybět a ovlivňovat ho, ale třeba i tím, že se člověk drží zpětně a nevrhá se do všeho po hlavě, protože ví, že kdyby se mu cokoli stalo, rodině by to ublížilo. Dále vyzdvihuje fakt, že zatímco klasická práce trvá 8 hodin, na misi toto povolání funguje 24 hodin, protože člověk neustále žije v tom prostředí, je ve styku se stále stejnými lidmi, a i když chce v hovorech oduniknout od situace, která tam panuje, téměř vždy se k němu opět dostane. Problémem ale bývaly zákazy vycházení, které člověk v té pracovní izolaci držely ještě více. Dále vysvětluje, že ztrácela představu o normálním životě, jako placení složenek, starat se o další takové věci, protože tam to takhle nefunguje.

Ž2 v podstatě doplňuje respondenta Ž1. Shodně dodává, že se jedná o práci, jejíž nevýhodou je to, že člověk nemůže „vypadnout.“ Je neustále ve stejném prostředí, se stejnými lidmi, často ze začátku katastrofy lidé bydlí na stejném místě, kde pracují. Díky tomuto sama cítila neschopnost relaxovat, odpočívat. Práce má také v různou dobu různou intenzitu. Na druhou stranu ale uvádí, že práce na místě postiženém katastrofou přináší okamžité a viditelné výsledky, na rozdíl od práce, kterou vykonává nyní a jejíž výsledky jsou pomalé a táhlé.

M rozdíl mezi humanitární prací a dalšími vidí v motivaci, člověk musí mít vyjasněné, proč to dělá. Jedním dechem ale dodává, že každá práce může být dobrá, „nefanděme si tolik.“ I humanitární práce se může zkažit a dle něj se tomuto stává ve většině případů. Humanitární práce není něco víc, než ostatní práce. Má sice příchut'

jakési slávy, ale pakliže to člověk bere takto, stává se pak humanitární práce pouhým sebeuspokojením. Vysvětluje, že zná lidi, co jezdí na mise a pracují v humanitárních organizacích a: „[...] jsou to sobci, zahledění do sebe, snaží se si na věci vydělat, bez toho, aniž by je to nějak poznamenalo, vnitřně, charakterově. Nefanděme si, že protože děláme tuto práci, že jsme lepší. Nejsme lepší.“

4.6 Závěr výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jak ovlivňují dlouhodobé zahraniční mise humanitárního pracovníka, jeho okolí a vztahy. Každý z respondentů byl k určitému tématu sdílný jiným způsobem, přesto myslím, že výzkum přinesl své výsledky.

Každého z dotazovaných pracovníků k této práci přivedla jiná motivace, přesto se všichni shodují na tom, že je důležité pro výkon této práce mít vyřešené základní otázky, jak se svým okolím, tak i v sobě, ať jsou to otázky partnerského vztahu, či svého osobního ukotvení v životě. Je důležité odjíždět s čistou hlavou a s pevným rodinným zázemím, které chápe a respektuje specifika této práce. Neopomenutelnou součástí je také pravidelný kontakt s rodinou a přáteli. Dotazovaná Ž1 si z humanitárních misí přivezla fyzické i psychické potíže, které musela následně dlouhou dobu řešit. Dotazovaná Ž2 zase po návratu řeší své okolí, které nemá úplné pochopení pro její jiné nastavení.

Vztahy na misích mohou být někdy velmi složité, přesto všichni shodně odpovídají, svědkem nějakého většího, či zásadnějšího konfliktu nebyli a pakliže nějaký spor či neshody nestanou, v podstatě se řeší stejně jako doma, či v jiné práci, pouze s tím rozdílem, že na misi není před problémem, či kolegy kam utéct, člověk také mnohdy žije tam, kde přes den pracuje.

Existují i jistá bezpečnostní rizika, která se ale opatrností a školením dají eliminovat na minimum.

Co se týče specifík povolání humanitárního pracovníka, ve většině případů respondenti vyjmenovávají např. odlišné prostředí, vzdálenost od domova, neschopnost plně relaxovat.

Z výsledků výzkumu lze tedy vyvodit, že dlouhodobé mise jsou zátěží především díky dlouhodobému odloučení od rodiny, a to jak pro samotného pracovníka, tak i pro

jeho rodinu a okolí. Také každodenní žití neobvyklých životních podmínkách. Je důležité odjždět na misi a mít srovnané zásadní věci, jako např. vztahy. Při odloučení udržovat kontakty s lidmi doma, na misi umět odpočívat, nepřepínat se.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo poukázat na problematiku této profese, vymezit profil humanitárního pracovníka a za použití standardizovaných rozhovorů vyzkoumat, jak ovlivňují dlouhodobé zahraniční mise nejen samotné humanitární pracovníky, ale také jejich okolí a vztahy, jaké dopady s sebou výkon tohoto povolání přináší. Myslím, že stanovené cíle se mé práci podařilo naplnit.

Vymezením povolání humanitární pracovník se zabývá kapitola v části teoretické. Ta poukazuje na některá specifika, která jsou pro výkon tohoto povolání důležitá a také charakterové rysy, kterými by měl budoucí humanitární pracovník disponovat. Tato kapitola se také zaměřuje na poukázání na tzv. nežádoucí motivace, které se vyskytují a mohou mít následky jak pro pracovníka, tak pro příjemce pomoci a je proto důležité se jim vyvarovat.

Druhá část mé práce se věnovala provedenému empirickému výzkumu mezi humanitárními pracovníky. Myslím, že výsledky mého výzkumu sice nejsou plně aplikovatelné na celou obec humanitárních pracovníků, neboť počet respondentů je pro takovéto závěry nízký, přesto lze ale vyvodit jisté závěry, které poukazují na to, že povolání humanitárního pracovníka s sebou kromě záslužné práce a příchutě slávy přináší také některá rizika, či například nepochopení pocitů a potřeb, které si pracovník s sebou z mise přiveze. Je to povolání, které vyžaduje (nejen) v partnerském vztahu kompromisy a porozumění. Jeden z respondentů přišel kvůli výkonu tohoto povolání o partnera, další se mimo záznam zmínil, že je těžké při této profesi někoho takového nalézt, málokdo totiž pochopí, co tato profese obnáší a je ochoten to tolerovat. Je to také povolání, kterému člověk ve většině případů nemůže uniknout, je jím pohlcen, těžko se mu na zahraniční misi obklopen všudypřítomnou problematikou relaxuje. Po návratu z mise je laděn jinak, než ostatní lidé, kteří tuto zkušenost nezískali, a jak uvedla Ž2, vyhledává lidi, kteří jsou na tom podobně.

Je také velmi žádoucí, aby humanitární pracovník odjížděl na misi s čistou hlavou, nebral misi jako formu úniku před problémy, na které naráží doma. Takovýto únik, který spadá také mezi nežádoucí motivace, může přinést další problémy, které na něj po návratu z mise dolehnou.

Při analýze výzkumu mě překvapilo, že respondenti uvádí, že nesnáze, které vyvstanou mezi pracovníky na misi, se řeší v podstatě stejným způsobem, jako při práci v domácím prostředí. Myslela jsem si, že tato problematika bude mnohem složitější.

Psaní této práce, potažmo pak provádění výzkumu, mne velmi obohatilo, mohla jsem se dozvědět o tomto zajímavém a netypickém zaměstnání zase o něco více. Setkala jsem se s uznávanými lidmi a navzdory nepříjemnosti či citlivosti tohoto tématu, jsem si s nimi příjemně pohovořila.

Domnívám se však, že je škoda, aby toto téma zůstalo i nadále více nezpracováno a pakliže bude přečtení mé bakalářské práce někomu důvodem se nad tímto tématem více pozastavit, či zamyslet, je to práce úspěšná.

Seznam zdrojů a literatury

Antares Foundation (2006): Managing stress in humanitarian aid workers: Guidelines for good practice [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z http://www.antaresfoundation.org/download/managing_stress_in_humanitarian_aid_workers_guidelines_for_good_practice.pdf

Čačka, O. (1993). *Dynamika prožívání a chování ve frustračních situacích*. Brno: Masarykova univerzita.

Čačka, O. (1995). *Přehled psychologie obecné, dospívání a pracovní výkonnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

ČČK (2009): Humanita [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.cervenyriz.eu/cz/humanita.aspx>

ČČK (2009): Mezinárodní výbor Červeného kříže [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.cervenyriz.eu/cz/icrc.aspx>

Člověk v tísni (2006): O Člověku v tísni [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.clovekvtsni.cz/index2.php?id=176>

Česká televize (2011): Před půlnocí: Profese humanitární pracovník [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10095690193-pred-pulnoci/211411058370522/>

Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Evropská komise (2011): Světový humanitární den: Na počest těm, kdo pomáhají druhým [on-line]. Dostupné dne 2.11.2011 z http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/11_970_cs.htm

Fuchs, J. (2007). *Mezinárodní humanitární právo*. Praha: Ministerstvo obrany ČR – Agentura vojenských informací a služeb.

Headington Institute (nedatováno): How can humanitarian work be stressful? [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.headington-institute.org/Default.aspx?tabid=1786>

Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.

IFRC (nedatováno a): Types of disasters: Definition of hazard [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/about-disasters/definition-of-hazard/>

IFRC (nedatováno b): What is a disaster? [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/about-disasters/what-is-a-disaster/>

Jukl (2011): Ženevské úmluvy a dodatkové protokoly [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.cervenkykriz.eu/cz/mhp/konvence.htm>

Kolínský (2001): Dobrovolník humanitární pomoci [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik2001/kolinsky.htm>

Kopřivová, J. (2004). Rozvojové a humanitární projekty neziskových organizací. *Časopis Sociální práce*. R. 9., str. 12 – 13.

Králová, D. a kol. (2007). *Novinář, rozvojová spolupráce a humanitární pomoc: Příručka rozvojového vzdělávání pro studenty mediálních oborů*. Praha: Člověk v tísni, společnost při ČT, o.p.s.

Krumová (2010): Rizika a nebezpečí humanitární práce narůstají [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.velkaepocha.sk/2010092014615/Humanitarni-prace-a-jeji-rizika.html>

Lékaři bez hranic (nedatováno): O organizaci - role Lékařů bez hranic ve světě humanitární pomoci [on-line]. Dostupné dne 2.11.2011 z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/organizace/index.php>

Macnair (1995): Room for Improvement: The Management and Support of Relief and Development Workers [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.odihpn.org/documents/networkpaper010.pdf>

MZV ČR (2007): Zahraniční rozvojová spolupráce [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.mzv.cz/pomoc>

Němec, J. (2009). *Výběr a příprava osob vyjíždějících na zahraniční humanitární a rozvojové mise* (diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

N.O.H.A. (1998). *Management in humanitarian assistance*. Italy: European Communities

Paulík, K. (2007). Pracovní zátěž a jak ji zvládat. *Auspicia: Recenzovaný časopis pro otázky společenských věd*, červen 2007, str. 68 – 72.

Pazderka, J. (nedatováno). *Evropská unie a humanitární pomoc*. Praha: Člověk v tísní, spol. při ČT, o.p.s.

Pazderka, J., Jelínek, P. (2004). Rozvojová spolupráce a její souvislosti. In Nádvorní, O. (eds.). *Společný svět*. (239-240). Praha: Člověk v tísní, spol. při ČT, o.p.s.

Peterková (2009): Syndrom vyhoření – úvod [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

Princová, K (2011). *Pomoc lidem vzdáleným: Etická témata v zahraniční pomoci* (disertační práce). Praha: Univerzita Karlova.

Project Sphere (2003). *Humanitární charta a Minimální standardy pro humanitární pomoc*. Praha: Sdružení Česká katolická charita.

Project Spere (2011): Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response [on-line]. Dostupné 2.11. z <http://www.sphereproject.org/content/view/full/720/200/lang.english/>

Sestra (2011a): Smysl supervize na pracovišti - nástroj zlepšování kvality ošetrovatelské péče [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/smysl-supervize-na-pracovisti-nastroj-zlepsovani-kvality-osevrotatelske-pece-460962>

Sestra (2011b): Supervize jako prevence syndromu vyhoření [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/supervize-jako-prevence-syndromu-vyhoreni-461758>

Stock, Ch. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, a. s.

Šimek, D. (1997). *Sociologie práce*. Olomouc: vydavatelství UP.

Švejnoha, J. (2004). *Henri Dunant, zakladatel mezinárodního hnutí Červeného kříže*. Praha: Český červený kříž.

Urban, J. (2008). *Extrémy a lidé blízcí: Rozhovor se Šimonem Pánkem*. Praha: Galén.

USAR (nedatováno): Historie vzniku odřadu USAR [on-line]. Dostupné 2.11.2011 z <http://www.usar.cz/webmagazine/kategorie.asp?idk=90>

Venglářová, M. a kol (2011). *Sestry v nouzi*. Praha: Grada Publishing, a. s.

Volencová (2006): Profese: Humanitární pracovník [on-line]. Dostupné dne 2.11.2011 z <http://www.charita.cz/tiskove-oddeleni/ke-stazeni/caritas-priloha-katolickeho-tydeniku/?page=3>