



Univerzita Palackého v Olomouci  
Cyrilometodějská teologická fakulta  
Katedra křesťanské sociální práce

# **Sociální práce s novodobými válečnými veterány v civilu a jejich rodinami**

**Bakalářská práce**

**Studijní program**

**Sociální práce**

Autor: Kristina Kachníková

Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

Olomouc 2023

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Nivnici 27. 04. 2023

Kristina Kachníková

## Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucí práce, paní Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D., za její vstřícné a odborné vedení a za konkrétní rady v průběhu psaní práce. Velké poděkování patří všem, kteří mi pomohli získat potřebná data a informace z prostředí Armády České republiky.



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Představení tématu</b> .....	<b>11</b>
1.1 Rodinný život vojáka z povolání .....	11
1.1.1 Průměrný věk vojáků při odchodu z armády .....	12
1.1.2 Vliv vojenské mise na rodinný život vojáka po jeho odchodu do civilu ...	12
1.2 Důvody pro využití sociální práce .....	13
<b>2 Rešerše výzkumů a zdrojů</b> .....	<b>15</b>
<b>3 Propojení tématu se sociální politikou</b> .....	<b>17</b>
3.1 Principy sociální politiky .....	17
3.2 Sociální zabezpečení vojáků AČR.....	18
3.3 Rodinná politika.....	20
3.4 Politika zaměstnanosti.....	21
<b>4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce a etikou</b> .....	<b>25</b>
4.1 Etické hledisko .....	25
4.1.1 Etický kodex a jeho porušování .....	25
4.1.2 Možná etická dilemata .....	26
4.2 Teorie sociální práce .....	26
4.2.1 Poradenské paradigma .....	27
4.2.1.1 Přístup orientovaný na úkoly .....	27
4.2.1.2 Systémový přístup.....	28
4.2.1.3 Systemický přístup.....	28
<b>5 Propojení tématu s metodami a technikami sociální práce</b> .....	<b>31</b>

5.1 Skupinová (rodinná) sociální práce .....	31
5.1.1 Metody práce s rodinou .....	32
5.1.2 Techniky práce s rodinou .....	33
<b>6 Analýza potřebnosti .....</b>	<b>35</b>
6.1 Popis metod předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu .....	35
6.1.1 Dotazníkové šetření .....	35
6.2 Konkretizování cíle na základě provedení analýzy potřebnosti .....	36
6.3 Příčiny problému .....	37
6.4 Příklady řešení .....	38
6.4.1 Spojené státy americké .....	39
6.4.2 Česká republika .....	39
6.5 Velikost cílové skupiny a její specifika .....	40
6.6 Specifika stakeholderů .....	41
<b>7 Cíl projektu .....</b>	<b>42</b>
<b>8 Cílové skupiny .....</b>	<b>43</b>
<b>9 Plán projektu .....</b>	<b>45</b>
9.1.1 Klíčová aktivita 1 – Příprava CVSP .....	47
9.1.2 Klíčová aktivita 2 – Propagace služby .....	48
9.1.3 Klíčová aktivita 3 – Roční zkušební doba .....	49
9.1.4 Klíčová aktivita 4 – Evaluace projektu .....	51
<b>10 Management rizik .....</b>	<b>53</b>
<b>11 Výstupy a předpokládané výsledky projektu .....</b>	<b>57</b>
<b>12 Popis přidané hodnoty .....</b>	<b>59</b>

<b>13 Ganttův diagram – harmonogram.....</b>	<b>61</b>
<b>14 Rozpočet .....</b>	<b>63</b>
<b>15 Logframe projektu .....</b>	<b>67</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>71</b>
<b>Zdroje .....</b>	<b>73</b>
<b>Seznam grafů a tabulek.....</b>	<b>77</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>79</b>
<b>Seznam zkratk.....</b>	<b>81</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>83</b>
<b>Anotace .....</b>	<b>97</b>





# Úvod

Vojenská sociální práce, vojenský nebo civilní vojenský sociální pracovník. Pojmy, se kterými se v České republice prakticky nesetkáme. Mnohdy máme dojem, že vojáci, především ti, kteří se zúčastnili zahraniční mise (především ještě v místě ozbrojeného konfliktu), jsou naprosto neohrožení a se vším si dokáží poradit sami. Tito vojáci za sebou ale velmi často nechávají své rodiny, které se na delší dobu ocitnou bez rodiče, partnera, opory. Tím mohou vzniknout situace, se kterými si nebudou rodiny vědět rady. Ministerstvo obrany nabízí vojákům v aktivní službě i jejich rodinám podporu v obtížných situacích. Jakmile ale voják odejde z armády, už nespadá pod resort MO a bohužel se v některých případech nedokáže přizpůsobit civilním poměrům života. Najít si civilní zaměstnání, řešit finance, starat se o děti, řešit partnerské otázky a vypořádávat se s prožitými událostmi na misi může zapříčinit velké problémy jak v osobním, tak rodinném životě vojáků. Spolupráce armády a civilního sektoru by mohla vyplnit prázdné místo v pomoci novodobým válečným veteránům, kteří již odešli z AČR do civilu, a jejich rodinám. Zavedení pozice civilního vojenského sociálního pracovníka (pracovníka, který neslouží v ozbrojených silách) by mohlo být dalším krokem tímto směrem.

Následující text, který je rozdělen do 15 kapitol, přiblíží teoretická východiska a možnosti sociální práce s touto cílovou skupinou a následný projekt představí konkrétní možnosti, jak by pozice civilního vojenského sociálního pracovníka a následná spolupráce s novodobými válečnými veterány a jejich rodinami mohla vypadat. V první kapitole se věnují rodinnému životu vojáka z povolání, průměrnému věku při odchodu do civilu, vlivu vojenské mise na rodinný život vojáka po jeho odchodu do civilu a možnosti využití sociální práce. Následuje rešerše zdrojů a výzkumů. V dalších kapitolách se věnují propojení tématu se sociální politikou, s teoriemi a etickými východisky sociální práce a s konkrétními metodami a technikami při práci s rodinou. Další část je věnována analýze potřebnosti. Legislativní zakotvení bylo včleněno přímo do textu jednotlivých kapitol.

Sedmá kapitola je věnována cíli projektu. Následující kapitoly se zaměřují na cílové skupiny, které budou projektem ovlivněny (přímí i nepřímí příjemci), plán projektu a jeho klíčové aktivity. V dalších kapitolách vyhodnocují možná rizika, která mohou nastat, výstupy a předpokládané výsledky projektu a zamýšlí se nad přidanými hodnotami projektu. Poslední tři kapitoly jsou věnovány harmonogramu, rozpočtu a závěrečnému logoframu projektu.

Původním cílem bakalářské práce bylo vypracovat návrh projektu, v rámci kterého by sociální pracovníci navštěvovali rodiny, jejichž partner/partnerka odjel na zahraniční misi, a to přímo v místě jejich bydliště (v závislosti na umístění vojenské základny). V rámci projektu by rodiny mohly řešit svou aktuální situaci, rizika spojená s dlouhodobým odloučením od partnera/rodiče a možnosti setkávání s dalšími rodinami v rámci pluku. Na základě analýzy potřeby byl tento cíl pozměněn a zaměřila jsem se na **vypracování návrhu pilotního ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny.**

# 1 Představení tématu

## 1.1 Rodinný život vojáka z povolání

Samotné povolání vojáka je velmi náročné, nehledě na to, jestli voják pracuje v domácím prostředí nebo je naopak součástí útvarů účastnících se zahraničních vojenských misí. Toto povolání vždy zásadním způsobem ovlivní jak samotného vojáka, tak jeho rodinu. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání definuje **vojáka z povolání** jako občana, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání, a který je povolán na dobu určitou v rozsahu 2–20 let, tato doba však může být prodloužena. Během své vojenské kariéry mohou vojáci plnit svou službu na území České republiky nebo mohou být vysláni na území jiného státu v rámci zahraniční vojenské mise. **Válečným veteránem** je podle zákona č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech voják, který po roce 1945 sloužil v místě ozbrojeného konfliktu či místě s výrazně zhoršenou bezpečnostní situací alespoň po dobu 90 kalendářních dnů či splnil jiné zákonné podmínky a stal se nositelem osvědčení válečného veterána. Dané osvědčení vydává ministerstvo na žádost osob uvedených v § 3 odst. 1 a 2. Mezi **novodobé válečné veterány** (NVV) se řadí vojáci, kteří se takových vojenských zahraničních misí zúčastnili po roce 1989. Služební poměr vojáka může zaniknout podle § 18 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání z důvodu *„uplynutím stanovené doby, propuštěním, odnětím hodnosti, na základě rozhodnutí soudu o ztrátě vojenské hodnosti, úmrtím vojáka, prohlášením vojáka za mrtvého, pozbytím státního občanství České republiky, ztrátou zdravotní způsobilosti na základě rozhodnutí přezkumné komise, omezením svéprávnosti, zrušením ve zkušební době.“*

**Rodina** je podle Možného (2008, s. 19) nejvýznamnější ekonomickou institucí. Dále se podle něj jedná o skupinu osob, které spojuje pokrevní svazek a manželství. Matoušek (2014, s. 17) rodinu popisuje jako společenskou instituci, pro kterou je v postmoderní společnosti typická rodina malá a proměnlivá. Zároveň říká, že v současné době je rodinu možné definovat *„jako společenství lidí, kteří se jako rodina cítí.“* Rodina se stává rodinou narozením prvního dítěte (Možný, 2008, s. 18) a zároveň je pro výchovu dítěte tím nejlepším možným prostředím (Matoušek, 2014, s. 18). Krebs (2015, s. 381) dodává, že za rodinu se považují manželé či partneři s dítětem, kteří spolu bydlí, nebo jeden rodič s dítětem.

Když se podíváme na rodinný život vojáka, je potřeba si uvědomit, že součástí vojenského povolání jsou kromě normální pracovní doby ve službě také dlouhodobá cvičení, služební cesty, odborné kurzy. Vojenské rodiny se proto v průběhu roku ocitají

samy a často k tomu žijí „kočovnickým“ stylem života. Jedním z důvodů může být hledání práce v nové vojenské posádce, či dojíždění vojáků z oblasti zrušené posádky do nového místa. Vojáci tak někdy žijí na ubytovnách a za rodinou se vrací ve volné dny. To s sebou nese spoustu rizik, jako je častá adaptace na nové prostředí, neakceptace nové situace - z pohledu dětí se může jednat o přestup na novou školu, pro celou rodinu to může znamenat ztrátu blízkých přátel či spolupracovníků, které nechávají za sebou (Dziaková, 2009, s. 393 - 394). Není proto divu, že pro vojáky odjíždějící na zahraniční misi je nejobavějším tématem právě téma partnerských a rodinných vztahů. „Čím více vojáci „vyjíždějí“ do misí, čím více času stráví mimo své rodinné hnízdo, tím více hrozí riziko narušení bazálních partnerských a rodičovských vztahů (Dziaková, 2009, s. 393).“ Geren (2007, dle Rubin, Weiss, Coll, 2013, s. 303) cituje armádního velitele, který poukazuje na důležitost rodiny a říká: „*Recruit a soldier, retain a family.*“ („Přijměte vojáka, zachovejte rodinu.“)

### **1.1.1 Průměrný věk vojáků při odchodu z armády**

Z hlediska věku patří vojáci z povolání mezi relativně mladší populaci. Jak píše Binková (2019), průměrný věk vojáků z povolání AČR po zániku jejich služebního poměru činí 35 let. Na základě těchto informací je zřejmé, že ukončení vojenského poměru nastává velmi často v nejvíce produktivním věku občana. Mnozí z nich mají potenciál pracovat dalších 15–30 let. I přesto, že většina vojáků usiluje např. o nalezení druhého zaměstnání, ukazuje se, že po odchodu z armády jim má mnoho potíže se začleněním na trhu práce. To, že vojáci opouštějí aktivní službu v armádě zhruba v 35 letech zmiňuje i Dziaková (2009, s. 393). Nízký věk vojáků může mít vliv i na rodinné a partnerské vztahy. V knize *Vojenská psychologie* najdeme citaci, která danou situaci popisuje: „*V armádě najdeme v podstatě dva typy vojáků – vojáky svobodné, vojáky rozvedené a ty, kteří se ještě nestihli rozvést*“ (Dziaková, 2009, s. 394).

### **1.1.2 Vliv vojenské mise na rodinný život vojáka po jeho odchodu do civilu**

Každého vojáka, který odchází do civilu, čeká adaptace na civilní poměry života. Bez dostatečné přípravy může být pro něho tato adaptace jak na rodinné prostředí, tak samotné začlenění do civilního života, velmi obtížné. V armádě a během mise měl voják určitý řád, který mu dodával „jistotu“, kterou v civilním životě nemá. Pokud v rodině vznikly ještě před odjezdem nebo v průběhu jeho pobytu na misi nějaké problémy, často se po jeho odchodu do civilu mohou prohloubit. Stejně tak pro jeho rodinu se jedná o spoustu změn – opětovné přijetí role, která po nějakou dobu nebyla dostatečně zastoupena (role

rodiče, manžela, partnera), změna v partnerově chování či smýšlení o životě může narušit dříve vybudované vztahy. Bohužel tyto změny mohou někdy vést k agresi, násilí, závislostem, ke snížení sociálního statutu a velmi často se u vojáků objevuje problém se zadlužeností a zvýšenou rozvodovostí – zejména v jednotkách, které jsou opakovaně vysílány do misí, se jedná až o 60% rozvodovost (Dziaková, 2009, s. 426). Kuehen (2009, dle Rubin, Weiss, Coll, 2013, s. 315) popisuje, že se vojáci z bojů často vrací s různým stupněm psychických problémů. Od začátku současných válek došlo u vojáků k nárůstu výskytu PTSD, nadměrnému užívání alkoholu, zvýšení domácího násilí a sebevražd. Zároveň se v rodině následkem dlouhé nepřítomnosti otce mohou vyskytnout problémy s chováním dítěte. Gamet (1941, dle Singly, 1999, s. 44-45) píše, že „více než 50 % mladistvých delikventů pochází z domácností opuštěných alespoň jedním z rodičů.“

## 1.2 Důvody pro využití sociální práce

V USA na pozici **civilního vojenského sociálního pracovníka** pracují lidé, kteří chtějí pomáhat vojákům, ale nechtějí přímo sloužit v ozbrojených silách. Proto každá složka armády zaměstnává i civilní sociální pracovníky. Vojenští sociální pracovníci v USA mohou najít civilní zaměstnání na vojenských základnách v civilním postavení, v soukromé praxi, která přímo podporuje vojenské klienty nebo v organizaci poskytující služby veteránům. (Military Social Worker, 2021)

Na základě uvedených informací je zřejmé, že vojáci a jejich rodiny jsou neustále vystaveni stresu. Křivohlavý (1994, s.10) definuje stres jako „*vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován, nebo takové ohrožení očekává, a přitom se domnívá, že jeho obrana proti nepříznivým vlivům není dostatečně silná.*“ Jedná se o definici, která podle mého názoru popisuje každodenní život vojáků i jejich rodin, a to nejen po dobu působení v armádě. Tento stres může být součástí situací, se kterými si rodina nebude schopná sama poradit.

Jak zmiňuje Řezníček (1994, s. 16): „*I dnešní sociální práci jde v podstatě o to, aby v co možná nejširší míře umožnila takzvaně normální život lidem, kterým z různých důvodů není bezprostředně dostupný.*“ Domnívám se, že si jako společnost neuvědomujeme, že i vojákům a jejich rodinám zmíněný „normální“ život bezprostředně dostupný velmi často není. Laštovková a Brnula (2017) provedli výzkum mezi vojáky z povolání, jehož výsledky dokládají, že vojáci sociální práci dlouhodobě postrádají, a to v oblastech, které jejich povolání velmi ovlivňují. Fischerová-Urmejová (dle Online MSW Programs, © 2023) přímo říká: „*Vojenští sociální pracovníci v aktivní službě i v civilu jsou potřební po celém světě v nejrůznějších funkcích, ve všech odvětvích služeb a vládních organizacích.*“

Sociální práce je ve svém fungování závislá i na tom, jaké povědomí o různých sociálních problémech mají běžní lidé. Zároveň má příležitosti ovlivňovat veřejné mínění a politické vnímání různých problémů, má možnost prosazovat vlastní představy o tom, co je potřeba změnit (Řezníček, 1994, s. 17). Proto jsem se ve své práci zaměřila na problém, který v naší společnosti není dostatečně řešen – a to pomoc novodobým válečným veteránům a jejich rodinám v oblastech jako zaměstnání, finance, bydlení, výchova dítěte, rozvod, zdraví (psychické, fyzické), závislosti, úmrtí blízké osoby či psychosociální podpora.

## 2 Rešerše výzkumů a zdrojů

Literatura k tématu novodobých válečných veteránů a rodině byla vyhledávána pomocí databáze PubMed. Použita byla klíčová slova *zahraniční mise, rodina, sociologie rodiny a stres*. Celkem bylo vyhledáno 4 514 zdrojů. Texty byly vyřazovány podle následujících kritérií: nezabývaly se problémem zahraničních misí, vlivem vojenské mise na rodiny či rodinami samotnými, podle dostupnosti literatury. Pro popis dané problematiky bylo nakonec použito 8 knih. Na 2 tištěné zdroje jsem narazila během psaní této práce – jedná se o knihu *Handbook of Military Social Worker* a publikaci *Resort obrany svým lidem*. Literatura týkající se sociální práce – sociální politiky, teorií a metod sociální práce – byla použita na základě doporučené a povinné literatury v odborných předmětech v průběhu celého studia. Jednalo se o 7 takových knih. Celkem bylo použito 15 knih.

V práci bylo dále použito 16 internetových zdrojů, z toho 5 zahraničních. Potřebné informace ze zahraničí byly vyhledávány pod klíčovými slovy *military social work, military social worker* a *civilian military social worker*. Pod klíčovým slovem *sociální práce v armádě* byly nalezeny 2 výzkumy, které se zabývaly možnostmi sociální práce v AČR nebo uplatitelností bývalých vojáků na trhu práce. Taktéž byly vyhledány webové stránky organizací, které se zaměřují na pomoc válečným veteránům v ČR a další doplňující materiály k propojení tématu se sociální prací.

Legislativní záležitosti byly vyhledávány na webu *Zákony pro lidi*, použito bylo 6 zákonů. Informace k počtu NVV byly získány zprostředkovaně ze 2 zdrojů.

V rámci celé absolventské práce bylo čerpáno celkem z 39 zdrojů.





### 3 Propojení tématu se sociální politikou

Přestože se s termínem sociální politika neustále setkáváme, není jednoduché ho jednoznačně definovat nebo vymezit. Krebs (2015, s. 17) definuje sociální politiku jako *„politiku, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.“*

Civilní vojenský sociální pracovník (CVSP) by měl při své práci pamatovat na principy sociální politiky, měl by znát možnosti sociálního zabezpečení týkající se jak vojáků, tak jeho rodiny. Jako potřebné vnímám orientaci v rodinné sociální politice a politice zaměstnanosti. Zároveň zavedením pozice CVSP by byla realizována ochranná funkce sociální politiky, která pomáhá řešit nebo odstraňovat již vzniklé nepříznivé soc. situace.

#### 3.1 Principy sociální politiky

Sociální politika se snaží ovlivnit sociální systém, přitom ale musí respektovat základní principy (myšlenkové postupy), které jsou pro ni určující. (Krebs, 2015, s. 26)

**Princip sociální spravedlnosti** je základním principem sociální politiky. Krebs (2015, s. 28) říká: *„Sociální spravedlnost lze vymezit pravidly, podle nichž jsou ve společnosti rozdělovány příjmy a bohatství a také životní příležitosti (vzdělávat se, uplatnit se na trhu práce atd.) mezi jednotlivé občany.“* Macek (dle Krebs, 2015, s. 29) popisuje tři zásady sociální spravedlnosti: každému stejně, každému podle jeho potřeb, každému podle jeho zásluh. Je všeobecně známým faktem, že vojáci, kteří vyjíždějí na zahraniční mise, dostanou následně velké finanční ohodnocení (Mackova zásada *„každému podle jeho zásluh“*). Rodina by proto „měla“ mít zajištěný lepší život a příležitosti než ostatní. Měli bychom si však uvědomit, za jakou cenu tyto finance obdrželi – dlouhodobé, opakované odloučení od rodiny, neustálý stres, nejistota, problém začlenit se zpět do civilního života. Následkem toho, i přes určité „výhody“, se i tito lidé mohou velmi rychle ocitnout na okraji společnosti.

**Princip solidarity** či vzájemné podpory a sounáležitosti je spojen s tím, že lidé jsou ochotni se vzdát např. svých věcí či času pro druhé. Solidarita může být dobrovolná, kdy já sám chci pomoci, nebo vynucená – někým nařízená (placení daní, pojištění). T.G. Masaryk k tomuto tématu řekl: *„Solidarita je etickým příkazem, neboť člověk je dlužníkem společnosti, a zřiká-li se svých práv, privilegií, ve shodě s ideou solidarity, je to jen splácení dluhu za prospěch, který skýtá společnost jednotlivci, rovněž jako dluh generacím minulým, jejichž statky nakupené pílí jsou mu k dispozici, a je povinností všech*

*lidí solidárně pracovat na rozhojnění tohoto bohatství.*“ (Krebs, 2007, s. 32-33) Sociální solidarita se jeví jako dominantní princip sociální politiky, kterou organizuje stát (Krebs, 2015, s. 391). Novodobí váleční veteráni, stejně jako jejich rodiny, obětovali pro společnost mnoho – svůj čas, zdraví, někdy rodinu či samotný život. Solidarita je to nejmenší, co jim můžeme poskytnout. Vojáci (váleční veteráni) nesloužili armádě, ale nám všem, kteří žijeme v naší zemi. Oni se „starali“ o nás, o naši bezpečnost. Nyní, po jejich odchodu z armády, bychom se o ně měli „postarat“ my.

**Princip subsidiarity** je chápán jako princip, který spojuje osobní odpovědnost se solidaritou. Princip vychází z toho, že každý člověk má schopnosti, vlastnosti, dispozice, které by měl využít k řešení vzniklého problému. Pokud mu na to nebudou stačit vlastní síly, měla by mu pomoci rodina, blízké okolí či jiná společenství. Až v poslední řadě by se měl člověk obracet na stát. (Krebs, 2007, 34-35) Problémy vojáků a jejich rodin většinou vyvstanou nebo se zvýší až po jejich odchodu do civilu. Pokud nemá rodina pevné jádro, oporu v blízkých anebo se kontaktu s blízkými vyhýbá, mohla by jim být pomoc poskytnuta dalšími subjekty, mezi které by mohl patřit i CVSP. Stát se o vojáky stará ve velké míře po dobu, kdy jsou součástí resortu MO. Po odchodu do civilu na novodobé válečné veterány, kteří jsou velmi často v nejvíce produktivním věku, už ale tolik nepamatuje.

**Princip participace** umožňuje lidem přímo se podílet na realizaci toho, co ovlivňuje i jejich život. Jedná se o postupný, dlouhodobější proces, během kterého se člověk, který byl převážně objektem sociální politiky, stává plnohodnotným, odpovědným a respektovaným subjektem. (Krebs, 2007, s. 36) Příslušníci Československé samostatné protichemické jednotky, účastníci osvobozovací operace Pouštní štít a Pouštní bouře v Perském zálivu (1990-91) se v roce 1992 rozhodli založit spolek Sdružení válečných veteránů České republiky, jejichž cílem je poskytnout sociální a zdravotní pomoc vojákům a jejich rodinám po jejich návratu domů. Zakladatelé při pomoci vycházejí z vlastních zkušeností a snaží se změnit to, co ovlivňuje jak jejich životy, tak životy dalších vojáků (O nás, © 2012 – 2023).

### **3.2 Sociální zabezpečení vojáků AČR**

Sociální zabezpečení je podle Krebse (2007, s 162 – 163) prostředek, díky kterému je možné uskutečňovat úkoly a cíle sociální politiky a poté zmírňovat, předcházet a odstraňovat následky některých sociálních událostí. Sociální zabezpečení se snaží kompenzovat nepříznivé sociální události, a to v rámci právních, finanční a organizačních nástrojů. Sociální zabezpečení je rozděleno do tří pilířů – sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc.

Finanční ohodnocení je v dnešní době u mnoha lidí výraznou motivací pro vstup do AČR. Po skončení služebního poměru jsou vojákům v rámci sociálního zabezpečení poskytovány **výsluhové náležitosti**, které mají vyrovnat ztrátu zaměstnání, aby vojákův odchod do civilu neznamenal pro jeho rodinu úpadek. Vzhledem k náročnosti profese, která je spojená s mnoha riziky, je výše sociálního zabezpečení často mnohonásobně vyšší než u jiných profesí. (Mazalová, 2008)

Za sociální zabezpečení AČR je odpovědným výkonným orgánem Vojenský úřad sociálního zabezpečení. Tento orgán má na starosti též agendy důchodového pojištění vojáků a jejich rodinných příslušníků a výsluhové náležitosti. Zároveň tento orgán plní úkoly v oblasti pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální zabezpečení MO je upraveno v *zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*, v *zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*, a v *zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání*. Výsluhové náležitosti jsou upraveny zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a jedná se o výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné a úmrtné. Pro vyplacení výsluhových náležitostí je potřeba splnit podmínky pro ukončení služebního poměru na základě § 18 písm. a), h) a i) nebo podle § 19 odst. 1 písm. a), b), c), e), g) až l), n) a o) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Výše výsluhových náležitostí se stanovuje podle průměrného hrubého služebního platu vojáka (§ 143 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání). (Mazalová, 2008)

**Výsluhový příspěvek** - na výsluhový příspěvek dosáhne voják, jehož služební poměr trval alespoň 15 let. Výše výsluhového příspěvku se počítá podle délky služby, nejvyšší výměra může činit 55 % průměrného měsíčního hrubého platu. Pokud má voják zároveň nárok na plný invalidní důchod, částečný invalidní důchod, starobní důchod, dávky nemocenské péče, příspěvek za službu podle zvláštních předpisů, platí pro vyplacení jiná pravidla. Výše příspěvku se určuje podle § 132 - 137 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

**Odbytné** - nárok na odbytné má ten voják, který odsloužil minimálně 2 roky. Přiznáním odbytného zaniká nárok na výsluhový příspěvek. Odbytné je především využíváno mladšími vojáky, kteří odslouženými lety nedosáhli na výsluhový příspěvek. Výše se určuje podle § 138-139 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

**Odchodné** - je určeno vojákům, kterým by vznikl nárok na výsluhový příspěvek, ale při odchodu nezvolili možnost vyplacení ani výsluhového příspěvku, ani odbytného. Výše se určuje podle § 140 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

**Úmrtné** - zanikne-li služební poměr vojáka jeho úmrtím, má nárok na úmrtné manžel a děti; děti, není-li manžela; rodiče, není-li manžela ani dětí. Výše se určuje podle § 141 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

### 3.3 Rodinná politika

Rodina je velkým přínosem pro celou společnost, proto je jí věnována i skrze sociální politiku velká pozornost. Největší podpoře se většinou dostává rodinám, ve kterých jsou přítomné ekonomicky závislé děti a rodiče by měli být nositeli biologické, ekonomické, výchovné a sociální funkce rodiny. (Krebs, 2015, s. 381) Cílem rodinné politiky je „*zmírňování narůstajících nákladů rodin související s přítomností dětí v rodině a podpora prorodinného prostředí*“ (Krebs, 2015, s. 404). Rodinná politika státu musí reagovat i na měnící se rodinné chování mladé generace, jako je pokles sňatečnosti, narození prvního dítěte ve vyšším věku matek, celkový pokles porodnosti, rození dětí mimo manželství a rozpad téměř každého druhého manželství (Krebs, 2015, s. 395). Vzhledem k tomu, že rodina vojáka je více ohrožena jejím rozpadem, stejně tak se často potýká s dluhy či s péčí o dítě (viz. 1. kapitola), měla by se jí věnovat i z pozice civilního vojenského pracovníka velká pozornost.

Rodinná politika se snaží o posílení profesních a rodičovských rolí, především o posílení pozice muže - otce v rodině a o jeho zapojení do péče o dítě. Zaměstnavatelé by tuto skutečnost, že žena nemusí zajišťovat veškerou péči o dítě sama, měli brát na vědomí a měl by vymizet diskriminační charakter např. při přijímání nových zaměstnanců. (Krebs, 2015, s. 397) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce definuje řadu nástrojů, které by mohly v této situaci pomoci. Jedná se např. o pracovní volno, úpravu pracovní doby, práce z domu, zákazy některých prací nebo přestávky ke kojení. Vzhledem k tomu, že děti NVV vyrůstají nějakou dobu bez otce, může být toto zapojení mnohem těžší.

Nástroje na podporu rodin zahrnují přímou a nepřímou podporu rodin. Jak je zmíněno výše, voják má sice z hlediska financí po odchodu z AČR nárok na výsluhové náležitosti, ale často dosáhne jen na menší částku (určováno podle odsloužených let). Pokud do té doby rodina nehospoďarila s financemi správně, může se následkem toho po nějaké době dostat do finanční tísně.

**Přímá podpora rodin** je založena na systému dávek, o které musí občan zažádat na ÚP. Bez ohledu na výši příjmu se poskytují dávky jako rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče nebo pohřebné. Dávky, u kterých se už zjišťuje příjem (příjmově

testované) zahrnují přídavek na dítě, porodné a příspěvek na bydlení. (Krebs, 2015, s. 392). Systém dávek je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

**Nepřímou podporu rodin** mohou využívat lidé, kteří platí daně. Je potřeba pamatovat na to, že postavení domácností s dětmi nelze řešit daňovou podporou, jestliže se rodina nachází v pásmu uznané adresné pomoci. Nepřímá podpora zahrnuje slevu na dani (na vyživované dítě), odpočet na manželku. (Krebs, 2015, s. 393)

Jedním z úkolů CVSP by bylo klientům pomoci zorientovat se v systému nabízené podpory a získat ji.

### 3.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jejím cílem je podle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“

Binková (2019) v roce 2018 provedla výzkum, který se zabýval právě uplatitelností vojáků z povolání na trhu práce. Tento výzkum zahrnoval období z let 2008 - 2017 a vyšlo najevo, že systém přípravy vojáka z povolání na druhou kariéru není dostatečně propracovaný a vojáci se potýkají s mnoha problémy. Jedná se například o předsudky ze strany civilních zaměstnavatelů, nemožnost uplatnit svou vojenskou odbornost v civilním sektoru a celkový nedostatek vhodných pracovních míst. Zároveň bylo poukázáno na to, že velký vliv na neschopnost nalézt civilní zaměstnání má nedostatečná podpora MO ČR, která se přípravě vojáků na druhé povolání nevěnuje dostatečně. Výzkum přinesl poznatek, že průměrně až 18 % bývalých vojáků z povolání bylo 8 měsíců bez zaměstnání. V době výzkumu Český statistický úřad evidoval průměrnou obecnou míru nezaměstnanosti v ČR 5,7 %, to znamená, že nezaměstnanost vojáků tuto míru třikrát převýšila. Výzkum byl proveden mezi 313 bývalými příslušníky AČR, nehledě na to, jakou pozici v armádě zastávali, zda celou svou službu vykonávali pouze na území ČR, nebo byli vysláni na vojenskou misi. (Binková, 2019)

Na vliv vojenské mise a následnou zaměstnanost vojáků z povolání se zaměřila profesorka Alair Maclean z Washington State University. Ta tvrdí, že „*veteráni, kteří viděli bitvu, začali vykonávat svou práci s relativní nevýhodou, kterou nebyli schopni překonat*“. Jedná se o to, že vojáci, kteří byli vystaveni boji, byli častěji a s větší pravděpodobností kolem svého 25. roku nezpůsobilí a nezaměstnaní ve srovnání s veterány, kteří se přímého boje nezúčastnili. V takovémto stavu většina z nich zůstává po celý svůj produktivní věk. Zároveň ve svém výzkumu poukazuje na to, že někteří veteráni, kteří se účastnili přímých bojů se pracovně nezpůsobilými stávají často až

s postupem času. Zjistila, že v roce 1968 bylo něco přes 10 % bojových veteránů nezpůsobilých a toto číslo se v roce 2003 zvýšilo o dalších deset procent, tedy na 20 %. (MacLean, 2010)

Problém s nalezením zaměstnání může mít i další člen rodiny – během působení jiného člena rodiny v armádě se mohl starat o dítě nebo byl díky finančním příjmům vojáka zajištěný. V návaznosti na to nemusel nikdy pracovat nebo od jeho posledního zaměstnání uplynula delší doba, proto pro něj sehnání práce může představovat taktéž problém. Nicméně kvůli tomu nemusí mít nárok na podporu v nezaměstnanosti či rekvalifikaci.

**Pasivní politika zaměstnanosti** umožňuje poskytovat lidem dávky v nezaměstnanosti, konkrétně se jedná o podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. V § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vymezeno, kdo na podporu v nezaměstnanosti má nebo nemá nárok. Podle (2)c odstavce daného paragrafu nárok na podporu „*nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>34)</sup> a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.*“ Z tohoto důvodu je potřeba znát, na jaké výsluhové příspěvky daný voják dosáhl. Nárok na podporu má ten uchazeč, který požádal o podporu do tří pracovních dnů po ukončení zaměstnání nebo náhradní doby zaměstnání, v posledních 2 letech alespoň 12 měsíců platil sociální pojištění a podal žádost na ÚP, na kterém je vedený.

Podle § 43 téhož zákona je pro délku podpůrní doby rozhodující věk uchazeče dosažený ke dni podání žádosti o podporu. Podpůrní doba činí do 50 let věku 5 měsíců; nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Výše podpory je stanovena jako procentuální část čistého výdělku v předchozím zaměstnání, první dva měsíce se jedná o 60 % této částky, následující dva měsíce o 50 % a poté, do konce podpůrní doby o 40 %.

Na podporu v rekvalifikaci má podle § 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nárok ten uchazeč o zaměstnání, který *se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 109) a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.* Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání.

**Aktivní politika zaměstnanosti** se snaží o zvyšování úrovně zaměstnanosti a rovnováhy na trhu práce (Krebs, 2015, s. 330). K nástrojům podle § 104 zákona

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelová místa, příspěvek na zapracování, nový podnikatelský program, chráněná pracovní místa nebo poradenství.





## 4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce a etikou

### 4.1 Etické hledisko

Daley (dle Rubin, Weiss, Coll, 2013 s. 51) píše, že pojetí etické praxe pro armádu a s armádou je složité a konfliktní a vyskytuje se v právních a morálních kontextech, které spolu často bojují. Udává, že uniformovaní i civilní sociální pracovníci čelí běžným etickým dilematům napříč spjitostí péče od zdravého přes zraněného vojáka až po veterána. Dále popisuje, že existují dilemata, která se střetávají s etickým kodexem Národní asociace sociálních pracovníků (americký kodex) a dilemata, která nemají jasnou odpověď. Protože se v knize dále zaměřuje na dilemata spojená s U.S. Army, popíše zde mé vlastní postřehy.

#### 4.1.1 Etický kodex a jeho porušování

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků shrnuje základní požadavky na chování sociálních pracovníků vůči klientům, zaměstnavateli, kolegům, společnosti, svému povolání a odbornosti. Zároveň stanovuje etické zásady a vymezuje etické problémové okruhy. (Etický kodex společnosti sociálních pracovníků České republiky)

Při práci s NVV by mohlo dojít k porušování zásad vůči klientovi z holistického pohledu tzn., že klienta je potřeba pojímat celostně. K porušení této zásady dochází v momentě, kdy se např. u klienta, v tomto případě vojáka a jeho rodiny, zaměříme pouze na některou oblast a zbylé nepovažujeme za důležité, nebo se jim vyhýbáme nebo vynecháme některého člena rodiny. Z *biologického* pohledu by se mohlo jednat o to, že se nezajímáme o zdravotní stav vojáka či členů rodiny a zda jsou zajištěny jejich základních životní potřeby. Po *psychologické* stránce bychom spolu řešili např. jen to špatné (traumata, samota, smrt, nejistota...), nebo bychom se ze strachu z negativní reakce těmito tématy vůbec nezabývali. Je vhodné se zaměřit jak na pozitiva, tak negativa. Ze *sociálního* pohledu bychom se nezaměřili na okolí vojáka a jeho rodiny – jakou mají oporu v rodině, přátelích a zda se neuzavírají do sebe. *Spirituální* stránce by se někteří pracovníci mohli při posouzení situace vyhnout úplně, protože by nevěděli, jak na téma spirituality s klienty mluvit. V dalším případě by mohla nastat situace, kdy voják a jeho rodina není věřící, proto se jich tato oblast netýká a při posouzení se vynechá. Spiritualita se však netýká jen věřících lidí.

### 4.1.2 Možná etická dilemata

Premýšlela jsem o tom, s jakými dilematy by se CVSP mohl při práci s klienty setkat. Z pohledu mikro úrovně sociální práce se jedná o dilemata:

- *Chtít po vojákovi, který se vrátil z mise, aby se nám hned otevřel, mluvil o svých pocitech, starostech a strachu? Nebo nechat na něm, kdy se sám otevře, a to i s rizikem, že celý proces může trvat několik týdnů/měsíců?*
- *Během doby, po kterou byl voják na misi, se změnila role v rodině, ve výchově dětí. Jak se zachovat po návratu? Pokusit se zajet co nejrychleji do starých kolejí nebo pokračovat tak, jak to bylo během nepřítomnosti vojáka? Co bude nejlepší pro chod rodiny? Pro děti?*

Z pohledu makro sociální práce jsem uvažovala nad tím, *jestli by měla být pomoc novodobým válečným veteránům, kteří již opustili armádu, a jejich rodinám poskytována státními organizacemi (voják = státní zaměstnanec) nebo nestátními (voják celou dobu sloužil společnosti, proto by se teď o něj měla ona postarat)?*

Jedná se o situace, na které mohou mít různí lidé různé pohledy, někteří je ani za dilemata nemusí považovat. Pro mě jsou to ovšem otázky, nad kterými se zamýšlím, a na které sama nemám jednoznačnou odpověď.

## 4.2 Teorie sociální práce

Samotná sociální práce prošla složitým historickým vývojem, během kterého prodělala spoustu změn. Není proto divu, že má mnoho definic – podle Navrátila (2000, s. 6) může být definována jako umění, věda a zároveň jako profese. Řezníček (1994, s. 23) popisuje umění jako kombinaci nadání, zkušeností, osobních hodnot a intuitivní tvořivosti. Sociální práce obsahuje pestré škálu teoretických přístupů, ze kterých můžeme jako sociální pracovníci čerpat (Navrátil, 2000, s. 5) a během kterých můžeme využít právě svých osobních hodnot a zkušeností. Samotné teorie by měly sociálním pracovníkům usnadňovat praxi, protože specifikují, co a proč je potřeba udělat – stávají se určitými návody, jak postupovat v řešení klientových problémů. Teorie sociální práce velmi často vycházejí z jiných vědních disciplín, jako je psychologie, sociologie, pedagogika či filozofie. (Navrátil, 2000, s. 13 - 14)

Jako CVSP bych nejvíce vycházela z malých paradigmat sociální práce Malcolma Paynea, a to především z poradenského paradigmatu. Roger Sibeon rozdělil teorie sociální práce na *teorie o sociální práci, teorie sociální práce a teorie klientova světa.*

V následujícím textu stručně popíši některé konkrétní teorie sociální práce (formálně psané teorie), které spadají pod dané paradigma a dají se využít při sociální práci s rodinnou, jejíž cílem je zlepšení fungování rodinného systému, kdy změny jednotlivců jsou druhořadé na rozdíl od rodinné terapie. Ta by vycházela z paradigmatu *terapeutického* a sociální pracovník – rodinný terapeut, by musel mít příslušné vzdělání nebo terapeutický výcvik. (Chrenková, 2015, s. 19-20) Rodinné terapii se v této práci nebudu více věnovat.

## 4.2.1 Poradenské paradigma

Paradigma klade důraz na schopnosti zvládat problémy a na to, jaký máme přístup k potřebným službám a informacím. Pomoc klientům je poskytována prostřednictvím poskytování informací, poradenstvím, zpřístupňováním zdrojů a mediací. Mezi teorie, které se blíží poradenskému paradigmatu a je možné je použít při práci s rodinnou či jejími členy, řadí Matoušek úkolově orientované a systémové teorie, které v následujícím textu více přiblížím. (Matoušek a kol., 2012, s. 188-189)

### 4.2.1.1 Přístup orientovaný na úkoly

Tento přístup vznikl přímo v rámci sociální práce a snaží se poskytnout systematický rámec pro zvládání problémů. Klienti si sami volí úkoly, protože se předpokládá, že nejlépe ví, co potřebují. V tomto přístupu jsou velmi důležitými přístupy partnerství, kdy klient je sám v postavení vůdčí autority, a posilování (staví se na silných stránkách klienta). Přístup je orientován individuálně a používá se při řešení následujících okruhů (Matoušek a kol., 2012, s. 231- 233): *interpersonální konflikty; neuspokojení ze sociálních vztahů; problémy s formálními organizacemi; potíže v naplňování rolí; problémy vznikající v souvislosti se sociálními změnami; neadekvátní zdroje; potíže s chováním*. Jedná se o situace, které se ve velké míře týkají NVV a jejich rodin, proto by šlo tento přístup při práci s klienty aplikovat v řešení některých problémů (viz 1. kapitola).

Metoda se provádí v šesti krocích, které zahrnují *přípravu, exploraci problému, dohodu o cílech, formulaci a plnění úkolů, ukončení a testovací fázi*. Jako první je potřeba zjistit, jestli klient přichází na vlastní žádost, nebo na popud jiné osoby (zjišťuje se legitimita intervence). Pokud by zájem nepřicházel ze strany klienta, metoda pro něj není vhodná a byl by odmítnut. Následně, během první až šesté schůzky, je důležité vyjasnit si klientovy zájmy a seřadit je podle pořadí důležitosti. Klienta je potřeba povzbudit, aby o svých potížích začal mluvit. Na základě stanoveného pořadí se vyberou maximálně tři problémy, se kterými se bude pracovat. Poté je potřeba zjistit, čeho chce klient dosáhnout,

tzn. formulovat cíle a stanovit si harmonogram „*kdo, udělá co, za jakých podmínek, do kdy*“. Pracovník se následně snaží klienta motivovat k plnění úkolů, které během schůzek společně reflektují. Při sepisování smlouvy si klient s pracovníkem domlouvá termín zakončení, který se vztahuje k dosažení stanoveného cíle. Na setkáních, která směřují k zakončení, by měl proběhnout rozhovor o efektu – zvládnání strachu, dosavadní pozitivní vývoj, jak bude klient pokračovat a taktéž zda a jak bylo úsilí klienta a sociálního pracovníka úspěšné. (Matoušek a kol., 2012, s. 233-237)

#### **4.2.1.2 Systémový přístup**

V USA se při práci s vojenskými rodinami využívá především rodinný systémový přístup. Jedná se o prolínání dvou systémů, vojenského a rodinného, které následně vytvářejí větší systém (Rubin, Weiss, Coll, 2013, s. 469). Systémový přístup se zaměřuje na spolupráci celé rodiny, zároveň ale přistupuje ke každému členu jako k dílčí součásti rodinného systému. Proto se na problémy nahlíží z různých stran pohledu. Pokud se některý člen rodiny setká s nějakou zátěží a jeho chování začne být problémové, působí tato zátěž na celou rodinu. Nepřítomnost rodiče v důsledku zahraniční mise může v rodině vyvolat velké množství „problémového chování“ u dalších členů, stejně jako u samotného vojáka. Ten má následkem prožitých situací potenciál svým chováním ovlivnit všechny členy rodiny. V rámci intervence se sociální pracovník společně s klienty snaží dosáhnout systémových změn, které by následně vedly ke změnám i u jednotlivých členů rodiny (Kratochvíl, 2006, str. 253-254), tzn., že zkoumané jevy jsou chápány komplexně v jejich vnitřních i vnějších souvislostech, zajímáme se i o okolí dané rodiny.

Sociální pracovník by měl v rodině vystupovat nedirektivním, partnerským postojem, aktivně naslouchat a pokusit se vcítit do jejich vnímání rodinné situace. Rodina by se měla zaměřit na problém, který vnímá jako zásadní ona, ne profesionál. Ten by měl umět zhodnotit, jestli jsou v rodině naplňovány základní potřeby jednotlivce, jaký je stav domácnosti z hlediska potřeb členů, jak funguje rodičovský systém, vztahy členů rodiny ke vzdálenějším příbuzným, vztahy k institucím jako je škola, zaměstnavatelé či úřady, jaké má rodina materiální zdroje a jak vůbec v rodině probíhá komunikace – kdo se jí jak účastní, jak se řeší neshody, jak je komunikace jasná a jaké obsahuje emocionální vztahy.

#### **4.2.1.3 Systemický přístup**

Ze systémového přístupu se následně vyvinul přístup systemický. Ten spatřuje systém v problému jednotlivce. Systemická terapie je brána jako samostatný psychotherapeutický přístup, který má vlastní teorii a velké využití v praxi (Ludewig 2011, s. 9). Samotný

přístup je zaměřený na hledání řešení, nikoli na rozebírání a prohlubování problému, jehož vznik nás zajímá jen okrajově (Ludewig, 2011, s. 75). Základním nástrojem sociálního pracovníka je rozhovor. Některým rodinám by tento přístup mohl být díky nerozebírání problému bližší. Ne všichni vojáci jsou připraveni prožívat a rozebírat některé věci znovu, a to přímo před rodinou. Konkrétním přístupem, podle kterého by CVSP mohli postupovat, je terapie zaměřená na řešení.

### **Terapie zaměřená na řešení (Solution-Focused Brief Therapy - SFBT)**

SFBT je jedním z nových moderních přístupů v systemické terapii, který vznikl v USA. Za zakladatele se považují Steve de Shazera a jeho žena Insoo Kim Bergová. Významnou inspirací pro práci s klienty byl způsob práce terapeuta Milтона H. Ericksona či přístup ze školy Palo Alto. Podle Shazera byli ale nejvýznamnějším zdrojem inspirací samotní klienti, kdy mnoho technik, které se nyní používají, vzniklo spontánně během konzultace s klientem. V terapii je kladen důraz na spolupráci s klienty a na rozvíjení řešení v rámci rozhovoru. Terapie má být krátká a co nejjednodušší.

Terapie se opírá o šest principů ukrytých v akronymu RESENI. Jedná se o *rozvíjení řešení, nikoliv problémů* (zaměření na zdroje a možnosti), *efektivitu* (pomoc s problémem v co nejkratším čase), *spolupráci* (důležitá je spolupráce mezi terapeutem a klientem), *expertnost na proces, nikoli na obsah* (odborníky na svůj život jsou sami klienti, ne terapeut), *nevyhnutelnost změn* (každé pravidlo má své výjimky) a *individuální přístup* (každý člověk je jedinečný).

Mezi techniky, které SFBT využívá, patří např. *zázračná otázka*, která pomáhá vytvořit vizi, jak by život vypadal, až tady daný problém nebude. Dále je potřeba všimnout si i malých změn k lepšímu, tzv. *změnám před sezením*. *Zaměření na výjimky* znamená, že se objevují momenty, kdy není problém tak intenzivní nebo se ho daří někdy zvládnout. Dalšími technikami jsou *ocenění, hodnocení pomocí škál, otázky na zvládnání, či experimenty*. (Zatloukal, © 2010 – 2011)



## **5 Propojení tématu s metodami a technikami sociální práce**

Teorie sociální práce jsou spojeny s metodami a technikami, které můžeme při práci s klienty využít. Metody zahrnují individuální práci s klientem, skupinovou sociální práci a komunitní sociální práci. V moderní sociální práci se často setkáváme s tím, že se zmíněné metody sociální práce různě kombinují. (Navrátil 2000, s. 6-7)

Vzhledem k cílové skupině se mi nejvíce nabízí práce se skupinou – rodinou. Nicméně v úvahu připadá i individuální sociální práce. Zřejmě by se jednalo o situaci, kdy by se metody sociální práce různě kombinovaly s ohledem na zakázky klientů. Některé metody a techniky byly popsány už v předchozí kapitole.

### **5.1 Skupinová (rodinná) sociální práce**

Sociální práce se skupinou je nejlepší způsob, jak je možné pomoci lidem, které spojuje podobný problém. Za skupinu se považuje též rodina. Ta je z pohledu sociologie sociální skupinou, která je zároveň skupinou primární, neformální, malou, vlastní a členskou. Jednotliví členové jsou ve vzájemné interakci a navzájem se ovlivňují. Rodinu proto spojuje nejen pokrevní pouto, ale i problémy a situace, které se v rodině vyskytují.

Skupinová sociální práce je založena na aktivním přispění každého člena skupiny. Navrátil (2001, s. 52) identifikuje některé základní charakteristiky, jako je sdílení společného skupinového cíle, který je dobrým východiskem pro vzájemné sdílení, učení, podporu, rozvoj, modelování rolí nebo utváření vztahů. Další charakteristikou je příležitost pro individuální posílení, růst sebeúcty a sebedůvěry, tzn. být pomáhajícím ale i tím, kterému je pomáháno, mít možnost zpětné vazby a podpory od členů rodiny. Poslední charakteristikou je příležitost ke změně. Jednotliví členové rodiny mají možnost změnit své chování, pocity nebo postoje.

Rodiny NVV mohou mít problémy se vzájemnou komunikací. Vzhledem k situacím, kterým čelili, mohou bojovat se vzájemnou důvěrou, vlastní sebeúctou. Na tom všem mohou společně se sociálním pracovníkem pracovat, v rámci bezpečí skupiny se učit novým dovednostem a možnostem, jak jako rodina správně fungovat.

### 5.1.1 Metody práce s rodinou

Je řada metod, které se dají využít při práci s rodinou. Níže popíšu některé z nich, které by se při práci s rodinami NVV daly využít.

**Poradenství** je jednou ze základních služeb, kterou poskytují i sociální služby, a to v rámci základního nebo odborného sociálního poradenství (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Cílem je poskytnout klientovi potřebné informace, které mu pomohou rozhodnout se, jak konkrétní problém vyřešit. Základní poradenství se může týkat nalezení nového zaměstnání pro bývalého vojáka či člena rodiny, poskytnutí informací ohledně možných sociálních dávek, možnosti řešení závislosti, navázání klientů na další služby. Odborné poradenství je zaměřeno na konkrétní oblasti a skupiny osob. Pokud by rodiny vojáků řešily partnerské nebo rodinné problémy, mohou využít manželské a rodinné poradny nebo poradny pro oběti domácího násilí.

**Krizová intervence** je vhodná pro klienta v akutní krizi – tím může být i člen rodiny. Takový klient potřebuje především emocionální podporu, zprostředkování pocitu naděje a optimismu. Sociální pracovník musí projevit velkou aktivitu v analyzování vzniklé situace. „*Problémy je vhodné rozdrobit na zvládnutelná dílčí témata, poskytovat faktické informace a naznačovat důsledky případného jednání.*“ (Možný, 1994, s. 49) Vojáci mohou bojovat se sebevražednými sklony nebo úzkostnými stavy po prožitém traumatu, oni i další členové rodiny se mohou potýkat s partnerskými či rodinnými problémy (rozvod, týrání, problém s adaptací na rodinný život, hádky...) a tím se ocitnout v akutní krizi.

**Případová a rodinná konference** jsou metody, které se využívají při práci s ohroženou rodinou. V některých situacích, následkem prožité události na zahraniční misi, může v rodině dojít k tomu, že rodina nebude schopná se o dítě postarat, a to z důvodů závislosti, PTSD, nezvládnání rodičovských povinností, zdravotního a psychického stavu kteréhokoli člena rodiny. Následkem toho u dítěte vznikají výchovné nebo školní problémy. *Rodinná konference* je setkání užší a širší rodiny s možností zapojení i dalších blízkých osob s cílem najít společně takové řešení, aby bylo zajištěno bezpečí dítěte a byly zároveň posilněny kompetence samotných členů rodiny. Vše probíhá za nepřímé podpory odborníků. Naopak *případová konference* je setkání užší rodiny s odborníky, kteří mohou představovat podpůrnou síť pro dítě a jeho rodinu. Na problém se nahlíží z pohledů různých oborů a společně se řeší postup, který povede k naplňování potřeb dítěte. (Dunovská, 2015, s. 9-11)

**Metoda zaměřená na úkoly** je popsána ve 4. kapitole.



## 5.1.2 Techniky práce s rodinou

Při práci s klienty se používají různé techniky - některé jsou specifické pro konkrétní přístupy, jiné je možné použít prakticky kdykoli. Vybrala jsem několik technik, jejichž význam nyní stručně popíši. Techniky jako *zázračná otázka*, *změny před sezením* a *výjimky z problému* či *explorace problému*, *formulace cílů a úkolů* jsou popsány v podkapitole o SFBT o přístupu orientovaném na úkoly.

**Aktivní naslouchání** je základní dovednost, kterou by sociální pracovníci měli znát a využívat. Při práci s klientem se plně soustředíme na to, co nám říká a pomocí verbálních technik, jako je *parafrázování* se ujistíme, zda dobře chápeme, co bylo vyčtené. Mezi další techniky patří *ocenění a povzbuzování*, na závěr setkání je potřeba *shrnout*, k čemu se při práci došlo. Mezi neverbální prvky aktivního naslouchání patří *oční kontakt*, *pokyvování hlavou* nebo *úsměv*. Aktivní naslouchání pomáhá budovat důvěru mezi klientem a pracovníkem.

**Přerámování** (reinterpretace) a **paradox** jsou technikami systémové a systemické terapie. Během *reinterpretace* je problém uvedený v nových, nejlépe pozitivních situacích a zároveň je nově definován (např. vzteklost je pojmenována jako průbojnost). Tuto techniku ale není vhodné používat např. u domácího násilí. Konkrétním příkladem může být, že voják bude vyčítat své ženě, že se za jeho dobu nepřítomnosti osamostatnila a není na něm nyní tak závislá. Přerámování by mohlo vést k tomu, že voják dokáže ocenit, že jeho žena přijala vzniklou situaci a udělala vše pro to, aby dokázala dál žít „přítomností“. *Paradox* znamená, že si klient sám vyvolává různé příznaky a zadává paradoxní úkoly. Použitím paradoxu se snažíme docílit vypořádání se s problémem z jiného úhlu pohledu. Příkladem je manželka, která začne vojáka po odchodu z armády ignorovat, proto ho bude muset ignorovat každý den po dobu 1 h. Následně zjistí, že je to velmi obtížné a situace se může začít vyvíjet lepším směrem.

**Nácvik chování** je možné využít, když se klient v některých situacích necítí dostatečně připravený. Identifikuje se problém a následně se přehraje nevhodné chování klienta. Pracovník poté ukáže vhodný projev chování, které si klient osvojuje. V případě NVV se může jednat o situaci při výchově dítěte, kdy vzhledem k dlouhé nepřítomnosti v rodině mohlo dojít k rozdílným přístupům, nebo je voják do této pozice postaven poprvé a vzhledem k prožitým událostem mu některé postupy mohou připadat jako banální.

**Genogram** je technika, která nám pomůže zmapovat rodinné mezigenerační vztahy, zaznamenat složité situace, souvislosti či vztahy, které se službou v armádě mohly výrazně změnit. **Ekomapa** nám zase pomůže zmapovat sociální okolí jak jednotlivce, tak celé rodiny, jejich zdroje, opory a zaznačit sílu těchto vazeb.



## **6 Analýza potřebnosti**

V následující kapitole popisuji, jakým způsobem jsem provedla analýzu potřebnosti, k čemu jsem dospěla, jaké vidím příčiny vzniku daného problému a jak se tento problém řeší u nás či v USA.

### **6.1 Popis metod předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu**

Předložená data analýzy potřebnosti byla získána především díky dotazníkovému šetření, které bylo rozesláno mezi širší spektrum vojáků AČR, vojenské psychology a vojenské kaplany. Dalším zdrojem informací bylo osobní setkání s pracovníky Komunitního centra pro válečné veterány Olomouc, provedení obsahové analýzy literatury a článků zabývajících se tématem vojenských zahraničních misí a jejich dopadem na vojáka a jeho rodinu a odchodu válečných veteránů do civilu. Taktéž bylo osloveno Oddělení péče a podpory spadající pod Ministerstvo obrany ČR - Odbor pro válečné veterány a válečné hroby.

#### **6.1.1 Dotazníkové šetření**

Sběr dotazníků probíhal v průběhu října až prosince 2022. V aplikaci Formuláře Google byly vytvořeny dva standardizované dotazníky s možností přidat vlastní odpověď při nevyhovující předem stanovené odpovědi. Získané odpovědi byly automaticky převedeny do grafů. Dotazníky byly následně elektronicky rozeslány respondentům ze stran současných i bývalých vojáků, vojenských kaplanů a vojenských psychologů. Kritériem pro výběr respondenta ze strany vojáka bylo, že se zúčastnil alespoň jedné vojenské zahraniční mise. U výběru respondentů ze stran vojenských psychologů a kaplanů nebylo dáno žádné kritérium. Dotazníky byly zcela anonymní.

Dotazník určený vojákům obsahoval 1 uzavřenou a 10 polouzavřených povinných otázek s možností výběru více odpovědí. K polouzavřeným otázkám 3 - 9 byla přidána nepovinná otevřená otázka pro případ, že by voják chtěl připsat odpověď, která v dotazníku nebyla uvedena. Dotazník určený vojenským kaplanům a psychologům obsahoval 1 uzavřenou a 3 polouzavřené povinné otázky s možností výběru více odpovědí. Ke všem polouzavřeným otázkám byla přidána nepovinná otevřená otázka pro případ, že by kaplani/psychologové chtěli připsat odpověď, která v dotazníku nebyla uvedena.

Dotazník adresovaný současným i bývalým vojákům AČR vyplnilo celkem 29 respondentů, kteří byli osloveni různými lidmi, není proto znám celkový počet oslovených vojáků. Jednalo se především o vojáky, kteří se v tomto období (říjen – prosinec 2022) vraceli ze zahraniční mise. Druhý dotazník byl adresovaný především současným, ale i bývalým vojenským kaplanům a psychologům, kteří jsou uvedeni na oficiálních webových stránkách psychologické služby AČR a duchovní služby AČR. Celkem bylo osloveno 38 kaplanů a 21 psychologů s návratností 14 vyplněných dotazníků a 2 e-mailových odpovědí od vojenských kaplanů. Ti ve své odpovědi uvedli důvod, proč dotazník nevyplní. I tyto odpovědi pro mě byly velmi přínosné a obohacující. Jeden kaplan uvedl důvod pro nevyplnění nedostatek vlastních zkušeností, které by v dotazníku mohl zohlednit, protože do funkce vojenského kaplana nastoupil teprve nedávno. I přesto projevil zájem o toto téma a mnou získané výsledky. Naopak druhý kaplan jako důvod uvedl, že otázky považuje za důvěrné. Zároveň ale ocenil nápad zapojení sociálních pracovníků do krizových situací. Nicméně zmínil, že „většina vojáků by měla ze sociálních pracovníků kus obavy“.

## 6.2 Konkretizování cíle na základě provedení analýzy potřebnosti

Na základě analýzy potřebnosti, a především dotazníkového šetření, které obsahovalo situace, se kterými se často setkává a v rámci své praxe řeší sociální pracovník, jsem dospěla k tomu, že **dokud je voják součástí AČR, resort MO jemu i jeho rodině nabízí spoustu možností, které jim mohou pomoci se se vzniklými problémy v důsledku zahraniční mise vypořádat.** Jedná se např. o sociální zabezpečení, možnost využití služeb vojenského kaplana či psychologa. MO nabízí nejvíce programů pomoci válečným veteránům seniorského věku nebo veteránům se zdravotními problémy. Jde o programy podpory zdraví, rehabilitace, ozdravné a rekreační pobyty, léčebny dlouhodobě nemocných, centra krizové intervence, nepřetržité SOS linky. Vojenská zdravotní pojišťovna ČR poskytuje program Válečný veterán, který zahrnuje dlouhodobé programy podpory zdraví a finanční příspěvky. Stejně tak poskytuje péči pro rodinné příslušníky po válečných veteránech. Existují i různé sociální služby určené válečným veteránům jako jsou Domovy pro válečné veterány a Domovy se zvláštním režimem. Všechny služby jsou velmi často realizovány s vojenskými nemocnicemi v Praze, Olomouci a Brně. Ve Vojenské nemocnici Olomouc je klientům poskytováno i základní poradenství v sociálně právních záležitostech. Váleční veteráni mohou taktéž využít nabídky ubytování a bydlení, rekvalifikačních programů či pracovních příležitostí, ale vše stále v oblastech spojených s armádou (Resort obrany svým lidem, 2016, s. 26 – 37).

Z rozhovoru s pracovníky KCVV jsem se dozvěděla, že rodiny vojáků o možnostech výše uvedené pomoci MO často ani neví.

Samotní vojáci si případné problémy během služby buďto neuvědomují nebo jim nevěnují pozornost. V rámci dotazníkového šetření bylo častou odpovědí na položené otázky, že nikdy nepotřebovali ve zmíněné situaci vyhledat pomoc nebo problém nikdy s nikým neřešili. Odpovědi mohly být ovlivněny tím, že 17 z 29 dotázaných mělo možnost se během některé z misí vidět se svou rodinou. Jedné mise se celkově zúčastnilo 12 vojáků, dvou misí 6 vojáků a 11 vojáků se zúčastnilo tří a více zahraničních misí. Zároveň 17 respondentů z 29 uvedlo, že po návratu z mise nepotřebovalo žádnou podporu ze strany armády. Pouze jeden uvedl, že mu pomoc nebyla poskytnuta vůbec. 26 respondentů dokonce uvedlo, že problémy, které vznikly před, v průběhu či po návratu z mise, byly všechny vyřešeny. Pouze dva respondenti vidí jako nedořešené rodinné záležitosti, jeden uvedl problémy se zdravím, další problém se závislostí a jeden voják dopsal vlastní odpověď, že „nemá dořešený čas bez dcery, o který přišel.“

Z dotazníkových odpovědí vojenských kaplanů a psychologů vyplynulo, že se na ně vojáci obracují před, v průběhu či po návratu z mise s problémy, které ve své profesi řeší i sociální pracovník, a to v různé míře. Mohlo by se zdát, že v této oblasti proto vojáci nepotřebují další pomoc, protože si vystačí s možnostmi, které jim armáda nabízí.

Problém nastává, když vojáci armádu opustí. V té chvíli už nespádají pod resort a jsou odkázáni sami na sebe. Po odchodu do civilu se velmi často projeví dříve skryté problémy, které je potřeba řešit. K této odpovědi jsme došli také během rozhovorů na toto téma s členem rodiny - vojákem z povolání, s jeho kolegy anebo právě s pracovníky KCVV. Proto jsem se na základě analýzy potřebnosti rozhodla **zaměřit se na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny.**

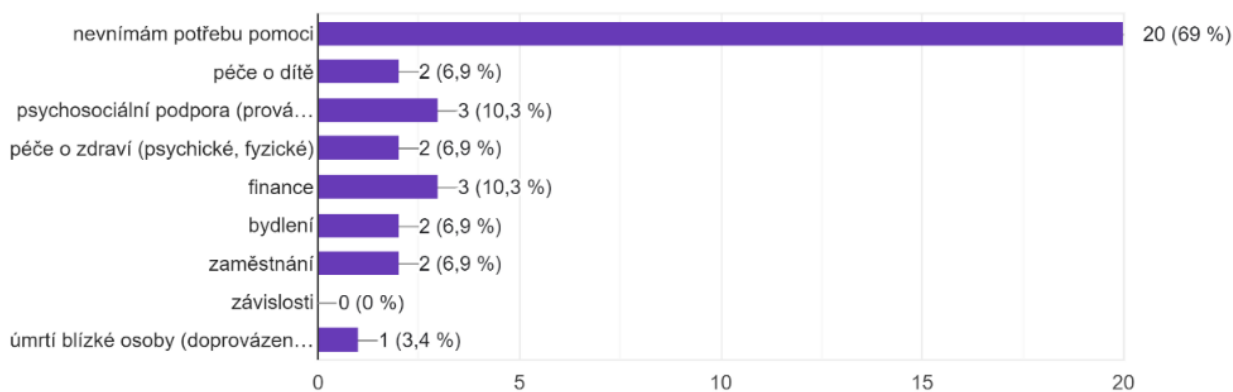
### 6.3 Příčiny problému

Jak už bylo zmíněno výše, dokud je voják v armádě či je veteránem v seniorském věku, resort MO mu nabízí spoustu možností pomoci. Většinou se jedná o finanční příspěvky, služby spojené se zdravím či různé domovy pro válečné veterány. Těchto služeb mohou v určité míře využívat i jejich rodiny. To se mění v momentě, kdy voják armádu opouští a odchází do civilu. V této chvíli již nespádají pod resort a armáda nemá ze zákona možnost jim pomáhat.

Během práce s lidmi bez domova, které se věnuji teprve od roku 2022, jsem se osobně setkala s dvěma klienty, kteří působili v AČR a sami se zúčastnili vojenských zahraničních misí. Neměla jsem větší možnost se s nimi na toto téma pobavit, ale podle

všeho se nezvládli začlenit zpět do civilního života, hospodařit s financemi a vypořádat se se závislostmi. A takových lidí je mnohem víc. V poslední době se na internetu objevuje spousta článků, které řeší právě tato témata – větší počet NVV, odchod vojáků do civilu, zadluženost vojáků, nemožnost nalezení civilního zaměstnání, vyšší počet rozvodů. Jedná se např. o recenzovaný teoretický časopis MO Vojenské rozhledy [online], web Voxpot či Seznam Zprávy.

V rámci dotazníkového šetření jsem položila vojákům následující otázku: *Vnímáte, že by Vaše rodina uvítala pomoc v některých z níže uvedených záležitostech před, v průběhu či po návratu z Vaší mise?*



Graf 1: Vnímání potřeby pomoci

Z grafu vyplývá, že 20 respondentů žádnou potřebu nevnímá, nicméně tři vojáci by v rodině uvítali psychosociální podporu (provázení obtížnou situací, možnost bezpečného sdílení emocí), další tři by ocenili v rodině pomoc s financemi. Stejně tak by několik respondentů uvítalo, kdyby jim v rodině byla poskytnuta pomoc v péči o dítě, o zdraví, v oblasti bydlení a zaměstnání. Stále se jednalo o situaci, ve které je voják zaměstnancem MO. Proto se domnívám, že v civilním životě po odchodu z armády by poptávka pomoci byla mnohem vyšší.

## 6.4 Příklady řešení

Ve světě se s pozicí vojenského sociálního pracovníka setkáme mnohem častěji než v České republice. Jedná se např. o Austrálii, Kanadu, Dánsko, Finsko, Irsko, Izrael, Nizozemsko, Nový Zéland, Jihoafrickou republiku, Velkou Británii a USA. Tito sociální pracovníci tady jsou jak pro samotné vojáky, tak pro jejich rodiny a pomáhají jim řešit vzniklé sociální problémy. Poskytují sociálně právní poradenství, informace, konzultace v různých oblastech týkajících se zdraví, práce, dětí, bydlení, návazných služeb a mnoho dalšího. Ze zahraničních příkladů uvedu pouze USA, jelikož k příkladům z jiných zemí jsem nesehnala dostatečné informace.

## 6.4.1 Spojené státy americké

Vojenští sociální pracovníci hrají v U.S. Army důležitou roli. Své místo mají na vojenských základnách, často v rámci lékařských a psychiatrických oddělení, ve vojenských podpůrných centrech, zdravotnických střediscích pro záležitosti veteránů, nebo v organizacích poskytujících komunitní služby a soukromé praxe. Vojenští sociální pracovníci zkrátka pracují v prostředí, kde současní, ale i bývalí vojáci potřebují podporu a poradenství. Vojenští sociální pracovníci mohou působit jednak v aktivních vojenských jednotkách (i jako aktivní vojáci) nebo mohou pracovat v civilním prostředí s příslušníky armády, kteří jsou mimo službu a potřebují pomoc při přechodu do civilního života, či s válečnými veterány a jejich rodinami. (Online MSW Programs, © 2023) Civilní vojenští sociální pracovníci se zaměřují např. na oblasti individuálního, rodinného, kariérního a finančního poradenství, na zdravotní služby, prevenci domácího násilí. V organizacích na tato témata pořádají též různé semináře. (Social Work Careers, © 2023)

Konkrétním příkladem organizace zaměřené i na vojáky ve výslužbě a jejich rodiny, ve které působí CVSP, jsou Army Community Service Centers. Tato centra poskytují pomoc se situacemi spojenými s aktivní službou, programy na podporu rodin, obhajoby dětí, program zaměřený na prevenci sexuálního obtěžování, napadení nebo program na podporu nových rodičů. Také se zaměřují na pomoc při hledání nového zaměstnání, kariérní poradenství a finanční připravenost. (U.S.Army, ©2022)

Sociální pracovníci pro veterány poskytují poradenství a podporu veteránům, kteří se potýkají s reintegrací do společnosti nebo se zvládáním mentálních, emocionálních a rodinných výzev, které vyplývají z jejich zkušeností. Tito pracovníci pracují v prostředí primární lékařské péče nebo v programech pro lidi bez domova. (Online MSW Programs, © 2023)

## 6.4.2 Česká republika

V celé republice jsou tři **Komunitní centra pro válečné veterány**, a to v Brně, Praze a Olomouci. Čtvrté KCVV se chystá v Táboře. Tato centra jsou volnočasovými centry pro válečné veterány i jejich rodiny, zároveň se snaží rozšiřovat povědomí o dané problematice školní mládeži a široké veřejnosti. Centra jsou místem pro setkávání, pořádání akcí, přednášek, workshopů, výstav, školení a vzdělávání válečných veteránů. Pracovníci nabízejí válečným veteránům pomoc a poradenství v různých oblastech jejich života. (O nás, © 2020-2023) S komunitními centry spolupracuje Oddělení péče a podpory, které je součástí Odboru pro válečné veterány a válečné hroby Ministerstva obrany České republiky.

V roce 1992 založili novodobí váleční veteráni, účastníci operace Pouštní štít a Pouštní bouře spolek **Sdružení válečných veteránů České republiky (SVV ČR)**. Jeho členy jsou převážně váleční veteráni, vojáci v aktivní i mimo aktivní službu (jak muži, tak ženy), účastníci zahraničních misí pod velením OSN, OBSE, NATO nebo EU. Jedná se o nestátní, neziskovou organizaci výhradně válečných veteránů, která je členem Světové federace válečných veteránů se sídlem v Paříži. Organizace poskytuje válečným veteránům pomoc v sociálních, pracovních a zdravotních oblastech. Velkou výhodou je, že sdružení SVV ČR působí ve všech regionech ČR. (O nás, © 2012 – 2023)

Prioritně NVV věnují svůj čas dobrovolníci z neziskového spolku **Vlčí máky**. Ti v rámci své činnosti realizují spoustu programů, které zahrnují sociální, psychologickou, právní a finanční pomoc, podporu při hledání zaměstnání, zvýhodnění při nákupu zboží a služeb... Zároveň se snaží tuto problematiku přiblížit široké veřejnosti. (O nás, © 2020)

## 6.5 Velikost cílové skupiny a její specifika

K datu 9. 2. 2023 je v Česku Oddělením péče a podpory (Ministerstvo obrany ČR - Odbor pro válečné veterány a válečné hroby) evidováno 16 125 novodobých válečných veteránů, z toho 993 žen a 15 132 mužů. Jedná se o počet evidovaných žádostí (o vydání osvědčení nebo průkazů VV), které jsou zaznamenávány od roku 2002 (společně se vznikem zákona o válečných veteránech), nikoli o přesnou evidenci žijících osob. Veterán ani jeho rodina nemají ohlašovací povinnost, proto není možné ověřit, kolik ze započítaných veteránů např. zemřelo. MO momentálně nastavuje nové možnosti spolupráce s Ministerstvem vnitra, aby bylo možné synchronizovat žádosti se skutečným stavem žijících osob (v souladu s GDPR a dalšími zákonnými předpisy). I vzhledem k této skutečnosti je velmi obtížné pro všechny strany sehnat konkrétnější čísla. V období mezi 1. 1. 2019 - 9. 2. 2023 na Oddělení péče a podpory přijali 3 011 žádostí válečných veteránů o vydání osvědčení.

Z počtu 16 125 je 248 NVV z řad příslušníků bezpečnostního sboru, 24 je z řad zaměstnanců ústředních orgánů státu. Z příslušníků **ozbrojených sil AČR je evidováno celkem 15 853 žádostí** (981 žen a 14 872 mužů). Nejvíce NVV pochází z Olomouckého kraje (2 707 osob). (Oddělení péče a podpory, 2023)

Nicméně stále nejsou evidováni všichni novodobí váleční veteráni, kteří se účastnili misí v průběhu let 1990-1995 v oblastech bývalé Jugoslávie, Chorvatska, Bosny a Hercegoviny. Často se jedná právě o ty veterány, kteří se zúčastnili mise a následně odešli z AČR do civilu. Proto je velmi složité odhadnout, kolik takových NVV je. Zároveň Oddělení péče a podpory pro realizaci péče přímo nezkoumá, zda se jedná o stále



sloužící NVV či nikoli. Jedná se ale o čísla v rádech tisíců. Agentura personality AČR (2023) uvádí, že v období od **1. 1. 2017 do 31. 12. 2022 opustilo armádu se statutem válečný veterán 1 520 vojáků z povolání (VzP)**. Pokud bychom vzali číslo 1 500 jako průměrný počet VzP, kteří každých 5 let opustí armádu, byli bychom v období 2002 - 2022 na čísle 6 000 VzP v civilu.

Podle ČSÚ, na základě provedení sčítání lidí, domů a bytů v roce 2021, je v ČR nejvíce rodin úplných (tvořených osobami žijícími v partnerství, v manželství), a to nejčastěji s 2 dětmi. (ČSÚ, 2021) Jedná se tedy o průměr 4 osoby v úplné rodině.

Jestliže tedy budeme pracovat s číslem 6 000 veteránů v civilu a průměrem 4 osob v úplné rodině, dostáváme se na **24 000 osob**. Je ale potřeba zmínit, že se nejedná o reálné číslo, pouze o hrubý odhad.

## 6.6 Specifika stakeholderů

Stakeholder, který by byl přímým účastníkem řešení dané problematiky, není. Klasičtí sociální pracovníci podle mého názoru nedokážou dostatečně pokrýt tuto cílovou skupinu. Spolupracujícími subjekty, které by mohly být zapojeny do spolupráce, jsou ale KCVV. Ta jsou totiž zdrojem informací, poradenství a pomoci pro válečné veterány a jejich rodiny. Vojenský civilní sociální pracovník by s těmito organizacemi mohl navázat větší spolupráci, aby společně pokryli co nejvíce oblastí, ve kterých by bývalý voják a jeho rodina mohli potřebovat pomoc.

## 7 Cíl projektu

Cílem projektu je vypracovat návrh pilotního ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny.

Pilotní ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka proběhne na území Olomouckého a Jihočeského kraje a provedou ho 2 vybraní sociální pracovníci z řad bývalých vojáků (s potřebným vzděláním pro tuto pozici) či sociální pracovníci, kteří mají o tuto cílovou skupinu zájem. Kraje jsou vybrány na základě nejvyššího počtu NVV v krajích na území Moravy a Čech. Pokud následná evaluace, která proběhne po roční zkušební době, přinese požadované výsledky, tzn. každý CVSP bude pracovat alespoň s 10 rodinami, projekt se rozšíří do dalších krajů, kde by byl o pozici projeven zájem. Tito pracovníci budou bývalým vojákům (novodobým válečným veteránům) a jejich rodinám pomáhat při řešení problémů, které v rodině vznikly i jako následek zahraniční vojenské mise.

## 8 Cílové skupiny

**Přímí příjemci** – sociální pracovníci (zájemci o místo civilního vojenského sociálního pracovníka), novodobí váleční veteráni v civilu a jejich rodiny

Přímým příjemcem, který má přímý prospěch z klíčových aktivit projektu, je sociální pracovník, který se následně stane civilním vojenským sociálním pracovníkem (CVSP). Pilotní ověření pozice provedou 2 sociální pracovníci, kteří musí projít školením a absolvovat kurzy zaměřené na problematiku dluhů, závislostí, domácího násilí a prožitých traumat. Na základě evaluační závěrečné zprávy projektu se zhodnotí, jaký počet pracovníků by v budoucnu mohl pracovat na této pozici – zda by v každém kraji působil jeden CVSP, tedy celkem 14 osob v ČR, nebo by se vybrali tři CVSP pro Čechy, Moravu a Slezsko.

Dalšími přímými příjemci jsou novodobí váleční veteráni v civilu (NVV) a jejich rodiny, kteří jsou po odchodu z AČR do civilu odkázáni „sami na sebe“, protože už nespádají pod resort MO. V rámci pilotního ověření pozice CVSP je jedná o NVV a rodiny z Olomouckého a Jihočeského kraje. Jak je psáno v podkapitole 6.5, Agentura personality AČR (2023) eviduje, že v období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2022 opustilo armádu se statutem válečný veterán 1 520 vojáků z povolání. Zároveň Oddělení péče a podpory (2023) evidující žádosti o vydání osvědčení válečného veterána nebo průkazů VV eviduje ke dni 2. 2. 2023 v Olomouckém kraji 2 707 žijících NVV a v Jihočeském kraji 1 789 takovýchto žadatelů. Rodina má podle ČSÚ v průměru 4 osoby. Informace vychází z provedeného sčítání lidí, domů a bytů v roce 2021, během kterého bylo zjištěno, že v ČR je nejvíce rodin úplných, a to se 2 dětmi (ČSÚ, 2021). Když vezmeme toto číslo a fakt, že jeden sociální pracovník pracuje optimálně s 10, max 15 rodinami (hodnota čísla souvisí se zkušenostmi z mých praxí), předpokládaný počet nepřímých příjemců by se po roční zkušební době pohyboval mezi 40 – 60 osobami, v případě dvou sociálních pracovníků by se jednalo minimálně o 80 – 120 osob. Pokud by se následně pozice CVSP rozšířila do všech krajů, tedy na 14 pracovníků, číslo nepřímých příjemců z řad NVV a jejich rodin by se navýšilo na 540 – 840 osob.

**Nepřímí příjemci** – širší rodina, přátelé, spolupracovníci, spolužáci, společnost, Armáda ČR

Zlepšení sociální situace v rodině NVV může vést ke zlepšení vztahů i v rámci širší rodiny, na pracovištích nebo ve školách. Vliv spolupráce NVV a jejich rodin s CVSP tedy mohou pocítit i další konkrétní členové širší rodiny, přátelé, spolupracovníci či spolužáci dětí. Zkrátka všichni, se kterými jsou jednotliví členové rodiny NVV v kontaktu. Stejně

tak je nepřímým příjemcem i celá společnost. Díky propagaci a působení CVSP se lidé více dozví o tom, co služba vlasti znamená, čím vším jsou rodiny vojáků ovlivněny a že služba v armádě automaticky neznamená spokojený a finančně zajištěný život.

Za nepřímého příjemce považuji i samotnou Armádu České republiky. Vědomí, že se mají vojáci po odchodu z AČR v případě vzniku nepříznivé sociální situace na koho obrátit, by mohlo navýšit počet zájemců o povolání profesionálního vojáka a tím přispět k rozvoji AČR.

Číslo nepřímých příjemců je složité odhadnout, protože se jedná o velmi široké pojetí skupin a osob v nich zastoupených. Je ale zřejmé, že zavedení pozice CVSP, jeho spolupráce s NVV a jejich rodinami by měla vliv i na několik tisíc dalších osob.

## 9 Plán projektu

Plán projektu je rozčleněn do 4 klíčových aktivit (KA). Samotná pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se bude vyvíjet v průběhu celého pilotního ověření. Pracovní smlouva je uzavřena v rámci plného úvazku na dobu určitou v délce trvání projektu, a to na 14 měsíců. V případě ověření pozice a při přetrvávajícím zájmu pracovníka bude smlouva prodloužena. Pracovní pozice by mohla vzniknout v kterékoli organizaci, která se věnuje rodinám nebo přímo válečným veteránům.

Zájemci byli nejdříve hledáni z řad bývalých vojáků (nyní v civilu) či jiných pracovníků AČR, a to z důvodu větší důvěry klientů v člověka, který má přímé zkušenosti z armády. Tito zájemci ovšem také musí mít potřebné vzdělání a předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka podle § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. O pomoc s hledáním zájemců na tuto pozici byla oslovena KCVV a MO. Poté byla nabídka rozšířena mezi další sociální pracovníky bez větší vazby na armádu. Tito zájemci musí mít kladný vztah k armádě a mít skutečný zájem o práci s NVV a s jejich rodinami, znát specifika vojenské profese, zahraničních misí a brát na zřetel riziko, že je bývalí vojáci nemusí hned akceptovat právě z důvodu chybějících přímých zkušeností z armády.

Vybraní zájemci o pozici se budou přímo podílet na vzniku nové pracovní pozice „civilní vojenský sociální pracovník“, na hledání možností, jak oslovit co nejvíce NVV a jejich rodin, na zjišťování, co tyto rodiny a jejich konkrétní členové nejvíce potřebují a budou hledat možnosti, jak více rozšířit povědomí o dané cílové skupině mezi širokou veřejnost. Tyto služby budou plánovat, realizovat, monitorovat a vyhodnocovat. Klientům budou schopni poskytnout krizovou intervenci, sociálně právní poradenství v oblasti dluhů, domácího násilí, závislostí nebo prožitých traumat. Dále budou klientům pomáhat při komunikaci s úřady a dalšími orgány, v oblastech dávek, zaměstnání, výchovy dětí, bydlení či zdraví a budou rodině pomáhat při adaptaci na civilní poměry života.

Požadavky na zájemce:

- potřebné vzdělání a předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka podle § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost
- znalost/zájem o specifika práce s cílovou skupinou novodobých válečných veteránů
- znalost specifik práce s rodinnou

- absolvovaný kurz krizové intervence
- schopnost a zájem o sebevzdělávání v dané problematice
- schopnost navázat vztah s klienty a jejich rodinami
- flexibilita, odpovědnost, silné komunikační a organizační dovednosti, empatie
- chuť aktivně se podílet na vzniku nové pracovní pozice
- řídičský průkaz skupiny B

#### Výhodou:

- praxe v práci s rodinnou a lidmi v krizových situacích
- zkušenost s využíváním úkolově orientovaného, systémového nebo systemického přístupu
- orientace v problematice dluhů, závislostí, domácího násilí a traumat

#### KLÍČOVÉ AKTIVITY

Aktivita	Harmonogram	Výstupy	Výsledky	Indikátory splnění
KA 1	srpen 2023 – leden 2024 (včetně)	2 proškolení sociální pracovníci	Zvýšení kvalifikace CVSP	Certifikáty a potvrzení o absolvovaných kurzech a stážích
KA 2	září 2023 – září 2024	Facebooková, webová stránka, plakáty 2 uspořádané akce v krajích Další uspořádané akce v průběhu roku	Rozšíření povědomí o nové službě pro NVV a jejich rodiny	Zprovozněná facebooková a webová stránka, vytištěno 500 plakátů Zprávy, fotografie z proběhlých akcí

KA 3	říjen 2023 – září 2024	Dokumentace o poskytování služby – platné smlouvy	Ověření pozice CVSP, její potřeby, žádosti  Spolupráce s min. 10 rodinami	Dokumentace o poskytování služby, statistiky o využívání služeb  Dotazník  Prezenční listiny
KA 4	říjen 2024	Závěrečná evaluační zpráva	Zavedení pozice jako regulérního povolání x nevyužití pozice	Závěrečná evaluační zpráva

Tabulka 1: Plán projektu

### 9.1.1 Klíčová aktivita 1 – Příprava CVSP

**Harmonogram:** 01. 08. 2023 - 31. 01. 2024

V první fázi projektu budou proškoleni zájemci na pozici civilního vojenského sociálního pracovníka. Školení, které proběhne v srpnu 2023 v prostorech organizací, pracovníky blíže seznámí se specifiky cílové skupiny novodobých válečných veteránů a vlivem vojenské mise na rodinu těchto vojáků, dále s důvody a přínosy pro zavedení pozice CVSP v ČR. Školení se bude přímo účastnit voják (ať už v aktivní nebo mimo aktivní službě), který bude předávat zájemcům vlastní zkušenosti jak z armády, tak z mise a obecně z rodinného prostředí vojáků.

Jelikož se jedná o specifickou cílovou skupinu, je zapotřebí, aby noví pracovníci absolvovali během měsíce srpna až září stáž v zařízeních, kde se s vojáky pracuje a konkrétně se seznámili s danou cílovou skupinou. Jako vhodná se jeví stáž ve vojenských nemocnicích (Olomouc, Brno, Praha), ve kterých přímo působí sociální pracovník a věnují se zde sociální péči válečným veteránům a jejich manželkám, také novodobým veteránům, a to prostřednictvím sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče. Další stáž proběhne v Komunitních centrech pro válečné veterány (Olomouc, Brno, Praha), aby se sociální pracovníci seznámili se službami a akcemi, které zde pracovníci poskytují válečným veteránům a jejich rodinám. Délka stáže bude záležet na vzájemné domluvě, bude se odvíjet od možností daných pracovišť v období měsíců, které jsou vymezeny na absolvování stáží.

CVSP budou spolupracovat s klienty, kteří se mohou ocitnout v akutní krizi. Proto je potřebné mít zvládnuté základy krizové intervence, aby mohli poskytovat emocionální podporu všem, kteří to budou potřebovat. Oni sami musí být velmi psychicky odolní, aby se dokázali vypořádat se situacemi a tématy, která jejich klienti na setkání přinesou. Proto je nutné, aby měli zvládnutá a zpracovaná témata týkající se domácího násilí, závislosti, traumat nebo otázek rozvodu a věděli, jak reagovat v situacích s těmito tématy spojenými.

V rámci přípravy musí pracovníci absolvovat min. 4 akreditované kurzy zaměřené na:

- dluhové poradenství
- domácí násilí
- závislosti
- traumata

Jestliže zájemci absolvovali některý z kurzů během posledního roku, stačí dodat certifikát nebo potvrzení o absolvování daného kurzu. Po domluvě je možné absolvovat i jiné kurzy, které jsou zaměřené např. na využívání konkrétních teorií sociální práce v praxi (nejlépe na úkolově orientovaný přístup nebo systémový a systemický přístup).

Kurzy je potřeba absolvovat během prvního půl roku projektu v období od srpna 2023 do ledna 2024 (včetně) a budou pracovníkovi proplaceny. V měsících srpen a září (tedy měsíce, ve kterých neprobíhá roční zkušební doba) budou pracovníci mimo absolvování školení a stáží plánovat setkání pro veřejnost, které je popsáno v KA 2.

**Indikátory splnění:** 2 proškolení CVSP, certifikáty, potvrzení o absolvování kurzů a stáží

### 9.1.2 Klíčová aktivita 2 – Propagace služby

**Harmonogram:** 01. 09. 2023 - 30. 09. 2024

V druhé fázi bude probíhat propagace projektu, během které se bude cílit na to, aby se o nové pracovní pozici a službě dozvědělo co nejvíce lidí, a to i z řad nevojenské veřejnosti. Bude vytvořena facebooková a webová stránka, které budou především cílit na to, aby obsahovaly informace, které pomohou zvýšit povědomí veřejnosti o této cílové skupině. Stránky více objasní důvody, proč bychom měli vojákům bez rozdílu vyjadřovat respekt za jejich službu a proč bychom jim měli být ochotní pomoci vypořádat se s obtížemi, které je po odchodu z AČR potkaly. Proto se též budou věnovat problematice vojenství, vlivu vojenské mise na rodinný život vojáka po jeho odchodu do civilu, sociálně patologickým jevům spojených se službou v armádě a možnosti uplatnění pozice



civilního vojenského sociálního pracovníka při práci s NVV v civilu a s jejich rodinami. Tyto stránky budou pro začátek vytvořeny svépomocí.

V rámci propagace projektu proběhnou v průběhu září 2023 dvě setkání s veřejností (v OLK a JHC), během kterých budou představeny důvody pro zavedení nové pracovní pozice, bude jim přiblížena problematika zahraničních misí, jejich vliv na rodinný život vojáka a na následný přechod vojáka z armády do civilu. Hlavní myšlenkou setkání (stejně jako webové a facebookové stránky) je, aby si veřejnost dokázala více představit, co vojáci a jejich rodiny pro společnost obětují a proč by nám neměli být po odchodu z AČR tito vojáci a jejich rodiny lhostejní. O setkáních se lidé mohou dozvědět skrz webovou a facebookovou stránku nebo díky plakátům, které budou v rámci krajů vylepeny a distribuovány. Akce se budou konat v prostorech organizací, ve které budou CVSP působit.

Propagace bude probíhat i v průběhu roční zkušební doby, po kterou budou pracovníci s NVV a jejich rodinami pracovat a to např. v rámci akcí konkrétní organizace, ve které bude CVSP působit nebo na různých veletrzích práce pořádaných po celé ČR. V průběhu roku jsou Armádou ČR i v rámci OLK a JHC pořádány akce, na kterých by po předchozí domluvě mohla být služba a pozice CVSP též prezentována. Jedná se o akce typu:

- Den ozbrojených sil ČR (KCVV Olomouc)
- Den dětí s armádou (Olomouc)
- Dětský den s Armádou České republiky (České Budějovice)

**Indikátory splnění:** zprovozněná facebooková a webová stránka, uspořádána 2 setkání s veřejností, vytištěno 500 plakátů (250 x 2), zprávy, fotografie z proběhlých akcí

### 9.1.3 Klíčová aktivita 3 – Roční zkušební doba

**Harmonogram:** 01. 10. 2023 – 30. 09. 2024

Třetí fáze je stěžejní částí projektu. Sociální pracovníci se budou během jednoho roku věnovat přímé práci s NVV a jejich rodinami a také zjišťování, co tyto rodiny a jejich členové nejvíce potřebují. Ideálně bude probíhat spolupráce s 10 rodinami na každého sociálního pracovníka. Celá fáze bude především o hledání možností, jak s cílovou skupinou co nejefektivněji pracovat a o rozšíření povědomí o dané problematice i mezi širokou veřejností (např. v rámci uspořádání nějakého setkání, prezentace organizace...). CVSP si musí být vědomi toho, že nemusí být klienty hned přijati, a proto je zapotřebí, aby si u klientů získali důvěru. Budou cílit na to, aby vojáci žádost o pomoc nebrali jako

selhání a ztrátu respektu, ale naopak jako možnost zlepšit vzniklou problematickou situací. Setkání sociálního pracovníka s rodinou (či jednotlivými členy) mohou probíhat v kanceláři CVSP, v domácnostech klientů nebo na jiných místech, která budou vyhovovat oběma stranám, vždy bude záležet na domluvě mezi sociálním pracovníkem a klienty. Proto je zapotřebí, aby byl CVSP aktivním řidičem.

Sociální pracovníci budou zajišťovat výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, sociálně terapeutické činnosti, pomáhat klientům při uplatňování jejich práv, oprávněných zájmů a osobních záležitostí a při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím. Klientům budou nabízet především poradenské služby zaměřené na poskytování komplexních informací a zpřístupňování zdrojů, které přispějí k řešení jejich nepříznivé situace. CVSP budou identifikovat a objektivně vyhodnocovat problémové situace v rodině, budou využívat již existujících zdrojů a možností klientů a budou jim s jejich přímým zapojením pomáhat vypořádávat se s aktuálními problémy v jejich životě. Jak je psáno v kapitole 5.1.1., základní poradenství budou sociální pracovníci poskytovat např. při řešení partnerských a rodičovských otázek, při hledání nového zaměstnání, řešení závislostí, sociálních dávek nebo navázání klientů na další služby. Kvůli prožitým událostem na misi může být v rodině NVV narušena vzájemná důvěra. Proto, aby pracovníci mohli službu vykonávat co nejlépe, musí při práci s klienty tuto důvěrnou atmosféru navodit alespoň mezi pracovníkem a rodinou, akceptovat klienty takové, jací jsou a ke každému přistupovat individuálně a s respektem. Toho docílí především využíváním technik aktivního naslouchání, které by měli mít osvojeny všichni sociální pracovníci. Díky důvěrné atmosféře budou CVSP moci lépe pracovat s rodinou jako se skupinou, a tím se více zaměřit na budování vzájemné důvěry a lepší komunikaci mezi členy rodiny. Vzhledem k tomu, že se při setkáních mohou otevřít citlivá témata, během kterých budou klienti potřebovat emocionální podporu pro zvládnutí akutní krize, budou pracovníci klientům poskytovat i služby krizové intervence. I když CVSP nebudou rodinám přímo poskytovat rodinnou terapii, během své práce a při využívání jakýchkoli teorií budou terapeutické prvky uplatňovat, a to především při komunikaci s klienty.

Při práci s klientem budou CVSP využívat taktéž znalostí ze sociální politiky. Téma NVV je provázáno s principy sociální politiky, mezi které patří princip sociální spravedlnosti, solidarity, subsidiarity a participace. Využíváním principů sociální spravedlnosti mohou samotní klienti ovlivnit sociální systém, ve kterém se nachází – ovlivnit své vztahy mezi jednotlivci, skupinami i institucemi. CVSP povedou klienty k hledání vlastních zdrojů, které jim v jejich složité situaci mohou pomoci. V rámci rodinné politiky se budou s klienty dotýkat rodičovských rolí, především role otce, která nebyla po dobu trvání zahraniční mise v rodině zastoupena. Další oblast spolupráce bude provázána s dávkami a nástroji politiky zaměstnanosti, jelikož podle provedených

výzkumů (např. Binková, 2019, MacLean, 2010) odchází vojáci z armády do civilu v nejproduktivnějším věku a velmi často z důvodu bývalého povolání mají problém s nalezením zaměstnání v civilním prostředí.

Sociální pracovníci budou pořádat setkání a akce pro děti a rodiny, které pomohou navázat sociální vztahy s dalšími lidmi, které pojí armáda a zahraniční mise. Může se jednat o společná setkání k příležitosti Dne válečných veteránů, Dne dětí nebo v rámci svátků (Vánoce, Velikonoce). Během těchto akcí bude možné sdílet vlastní zkušenosti, trávit společně čas, učit se lépe komunikovat, spolupracovat a vypořádávat se se situacemi běžného civilního života. Pořádané akce budou zveřejňovány na facebookové a webové stránce.

Po půl roce se uskuteční dvoudenní setkání s oběma pracovníky, během kterého si vymění dosavadní zkušenosti a proběhne průběžné zhodnocení způsobu jejich dosavadní práce s rodinami. Cílem setkání bude zjištění, co je nejčastější zakázkou rodin, s kolika rodinami spolupráce probíhá, jak probíhá individuální plánování a plnění stanovených cílů spolupráce a jak se daří propagovat tuto pracovní pozici mezi širokou veřejnost. Na základě získaných informací budou CVSP během následujícího půl roku navazovat na dosud provedenou práci a zároveň budou čerpat i z poznatků druhého pracovníka a tyto poznatky budou implementovat do své praxe.

Sociální pracovníci budou mít za úkol společně vytvořit dotazník pro klienty, který bude hodnotit přínos nové služby a pozice CVSP. Klienti budou moci vyjádřit svůj názor - co se jim na spolupráci líbilo, co by od pracovníka očekávali a potřebovali a v čem konkrétně vidí přínos nové služby. Dotazník bude klientům poskytnut v elektronické podobě na začátku září 2024 a bude důležitou součástí pro závěrečnou evaluaci projektu.

**Indikátory splnění:** dokumentace o poskytování služby (např. platné smlouvy, individuální plány), statistiky o využívání služeb, prezenční listiny z pořádaných akcí v rámci organizace, dotazník

#### **9.1.4 Klíčová aktivita 4 – Evaluace projektu**

**Harmonogram:** 01. 10. 2024 - 30. 10. 2024

Po roční zkušební době proběhne evaluace, která má za cíl zhodnotit nastavení procesu realizace klíčových aktivit projektu a zhodnocení dosažených výsledků. Evaluace bude především vyhodnocovat způsoby práce civilních vojenských sociálních pracovníků a dosah jejich práce mezi cílovou skupinou novodobých válečných veteránů a jejich rodinami, stejně jako mezi širokou veřejností. Budou identifikovány bariéry, které nastaly

během přímé práce s klienty a během propagace pozice, využití finančních prostředků a nynější ekonomická situace. Na základě evaluační zprávy budou vyhodnoceny přínosy projektu a především, jestli byl projekt úspěšný a o služby CVSP je mezi NVV a jejich rodinami zájem. K dispozici budou dokumenty o poskytování služby, zprávy o financích, statistiky o využívání služby, počet sledujících na facebookové stránce a průměrná sledovanost webové stránky a výsledky sesbíraných dotazníků od klientů zaměřených na hodnocení přínosu nové služby a pozice CVSP.

Na základě sesbíraných dat se bude vyhodnocovat, zda je pozice mezi NVV a jejich rodinami potřebná a vítaná, jak pokračovat ve vzdělávání CVSP, na jaký pracovní poměr by měli být tito pracovníci zaměstnáváni – jestli je práce dostatek (spolupráce s min. 10 rodinami), aby vykryla plný úvazek. Nebo je vhodné úvazek snížit, protože o služby CVSP pracovníka sice zájem je, ale jedná se o menší počet osob, které jeho služeb využívají dlouhodoběji. Dále bude potřeba vyhodnotit, jaký je optimální počet rodin na jednoho sociálního pracovníka. Podle těchto údajů se bude odvíjet, zda bude pozice zavedena v každém kraji, nebo budou v republice např. tři CVSP, a to pro Čechy, Moravu a Slezsko.

**Indikátory splnění:** závěrečná evaluační zpráva

## 10 Management rizik

Existuje mnoho rizik, které se v průběhu pilotního ověření projektu mohou objevit. Objevená rizika jsou v mnoha ohledech velice podobná a jsou společně provázaná. Nejčastějším návrhem řešení těchto rizik je zvýšení propagace pozice CVSP a služby, kterou by novodobým válečným veteránům a jejich rodinám poskytoval. Nedostatečná propagace je taktéž jedním z rizik, které by vedlo k malému povědomí o nové službě a pozici jak mezi potenciálními klienty, tak širokou veřejností. Proto je zapotřebí účastnit se co nejvíce akcí, během kterých by mohla být pozice představena, případně napsat články do novin, natočit reportáže nebo propagační videa.

Vysoce pravděpodobným rizikem je, že o novou pozici CVSP nebudou mít organizace v OLK a JHC, které se věnují rodinám nebo vojákům, zájem. Jedná se o pozici, která v ČR není přímo zastoupena a samotní vojáci nepatří mezi obvyklé cílové skupiny, kterým by se sociální služby věnovaly. Jako možné řešení se jeví zlepšit propagaci, proč je pozice zapotřebí i u nás, a také možnost provedení pilotního ověření v jiném kraji, ve kterém by byl zájem projeven (bylo by zapotřebí kraje oslovit). Je pravděpodobné, že bude minimálně z počátku projektu o služby CVSP malý zájem, a to z důvodu neznalosti sociální práce a nedůvěry v pracovníka, který nemá přímé zkušenosti z armády. Větší spolupráce či seznámení se s armádou by mohlo pomoci CVSP lépe pochopit některé věci a zároveň si u klientů získat větší respekt. Pracovník by se mohl zúčastnit dobrovolného vojenského cvičení nebo v případě velkého zájmu o armádu vstoupit do aktivních záloh ČR. Je vhodné hledat zájemce o pozici též mezi vojáky, kteří mají zájem pomáhat svým kolegům. Pokud by neměli potřebné vzdělání, je možné je oslovit a povzbudit do studia sociální práce.

V případě, že by se o tuto pozici nepřihlásil žádný zájemce, je potřeba zvážit, proč tomu tak je. Může se jednat opět o nedostatečnou propagaci nebo špatné finanční ohodnocení. Plat, který je uvedený v rozpočtu, tedy 28 683 Kč (hrubý měsíční plat), odpovídá průměrnému měsíčnímu platu sociálního pracovníka ke dni 9. 4. 2023. Pro mnoho lidí může být daná částka demotivující. Lepší platové ohodnocení by mohlo přispět k většímu zájmu. Jestliže máme ve svém okolí osoby, které se o armádní prostředí zajímají, opět se jako možné řešení jeví cílit s nabídkou přímo na ně (např. nabídnout jim možnost doplnění potřebného studia nebo kurzů).

Může se také stát, že pilotní ověření nebude vypovídat o potřebnosti a žádanosti pozice, protože proběhne pouze ve 2 krajích ČR. I přesto, že jsou kraje vybrány na základě nejvyššího počtu NVV ze všech krajů ČR, může nastat situace, že NVV v těchto krajích neprojeví o služby CVSP zájem. Zveřejnění závěrečné evaluační zprávy projektu

a následné provedení výzkumu o žádanosti pozice CVSP v rámci ČR by mohlo dodat potřebná data, zda by měla být pozice trvale zavedena, nebo není potřebná.

Aby se předešlo nevhodnému výběru pracovníka, je zapotřebí dobře definovat požadavky a mít promyšlené výběrové řízení. Jestliže nastane situace, že vybraný pracovník z nějakého důvodu nebude vhodný na výkon práce CVSP, může dojít k domluvě, že v případě ověření projektu a zavedení pozice nebude pracovníkovi smlouva prodloužena.

<b>Identifikované riziko</b>	<b>Hodnocení rizika</b>	<b>Návrh opatření</b>
O novou pozici nebudou mít organizace v OLK a JHC zájem	Vysoká pravděpodobnost, výrazný vliv na naplnění cíle a indikátorů	Provedení pilotního ověření pozice v jiném kraji Zlepšení propagace
Malý zájem NVV a jejich rodin o služby CVSP	Vysoká pravděpodobnost, nízký vliv na naplnění cíle a indikátorů	Zkrácení pracovního úvazku CVSP Zvýšení propagace, důvěryhodnosti (větší spolupráce s armádou)
Nedůvěra klientů v civilního vojenského sociálního pracovníka bez armádních zkušeností	Střední pravděpodobnost, střední vliv na naplnění cíle a indikátorů	Oslovení bývalých vojáků s nabídkou studia sociální práce Větší spolupráce s armádou (např. dobrovolné vojenské cvičení, vstup do aktivních záloh ČR)
Nepřihlásí se žádný zájemce o tuto pozici	Střední pravděpodobnost, výrazný vliv na naplnění cíle a indikátorů	Lepší platové ohodnocení Propagace Zacílení na konkrétní osoby
Nedostatečná propagace – malé povědomí o nové službě pro NVV a jejich rodiny	Střední pravděpodobnost, výrazný vliv na naplnění cíle a splnění některých indikátorů	Napsání článků do novin TV reportáž, propagační videa Uspořádání/účast na více akcích s možností propagace pozice

<p>Pilotní ověření nebude vypovídat o potřebnosti a žádanosti pozice, protože proběhne pouze ve 2 krajích ČR</p>	<p>Střední pravděpodobnost, střední vliv na naplnění cíle a některých indikátorů</p>	<p>Zveřejnění evaluační závěrečné zprávy a provedení výzkumu o žádanosti pozice CVSP v rámci ČR</p>
<p>Nevhodný výběr pracovníka</p>	<p>Nízká pravděpodobnost, střední vliv na naplnění cíle a splnění některých indikátorů</p>	<p>Vhodně definované požadavky Promyšlené výběrové řízení Neproloužení další spolupráce po ukončení projektu</p>

Tabulka 2: Management rizik





## 11 Výstupy a předpokládané výsledky projektu

### Výstupy:

- 2 kvalifikovaní civilní vojenští sociální pracovníci
- spolupráce s 20 rodinami
- závěrečná evaluační zpráva
- webová a facebooková stránka

Výstupem projektu jsou 2 kvalifikovaní civilní vojenští sociální pracovníci, kteří prošli školením, stážemi a kurzy a závěrečná evaluační zpráva shrnující roční působení těchto pracovníků v rámci jednotlivých organizací. Každý pracovník spolupracuje alespoň s 10 rodinami. Závěrečná zpráva obsahuje informace z dokumentací o poskytování služby a statistiky o využívání jejich služeb novodobými válečnými veterány a jejich rodinami, dále způsoby, jak se o nové službě klienti a široká veřejnost dozvěděli. Součástí evaluační zprávy je i zhodnocení, zda se projekt ověřil a kde a jakým způsobem bude nadále CVSP působit. V rámci projektu byla spuštěna webová a facebooková stránka zaměřující se na propagaci pozice CVSP, problematiku vojenské služby, vliv vojenské mise na rodinný život vojáka po jeho odchodu do civilu a sociálně patologické jevy spojené se službou v armádě.

### Předpokládané výsledky:

- trvalé zavedení pozice CVSP
- spolupráce armády a civilního sektoru

### Z pohledu NVV a jejich rodin:

- zlepšení rodinných vztahů, zdokonalení vzájemné komunikace
- snížení rozvodovosti
- zvýšení zaměstnanosti
- snížení patologických jevů
- zlepšení finanční gramotnosti a snížení dluhů
- navýšení zájmu veřejnosti o cílovou skupinu

Předpokládaným výsledkem projektu je trvalé zavedení pozice civilního vojenského sociálního pracovníka, který se specializuje na NVV v civilu a jejich rodiny, a to jako regulární pracovní pozice. Tato pozice by mohla být krokem ke spolupráci armády s civilním sektorem v pomoci bývalým vojákům.

Předpokládáme, že s odstupem času se díky spolupráci s kvalifikovaným sociálním pracovníkem podaří zlepšit rodinné vztahy a tím snížit nynější vysokou rozvodovost, která mezi vojenskými rodinami dosahuje až 60 %. Dále se jedná o zvýšení zaměstnanosti mezi bývalými vojáky, kteří mají po odchodu z armády velmi často problémy najít v civilním prostředí jiné zaměstnání, ale i mezi některými dalšími členy rodiny, kteří po dobu vojákova působení v AČR nemuseli pracovat, jelikož byli finančně zajištěni a čas věnovali dětem. Dalším předpokladem je snížení patologických jevů v rodině jako jsou závislosti, agrese, násilí a s tím spojené narušené vztahy mezi rodiči a dětmi. Předpokládá se zdokonalení vzájemné komunikace mezi členy rodiny (i té širší) a známými, i mezi vrstevníky dětí nebo kolegy v práci. Očekává se zlepšení finanční gramotnosti členů rodiny a tím snížení dluhů, se kterými se vojenské rodiny velmi často potýkají. Současně se má za to, že se navýší zájem veřejnosti o tuto cílovou skupinu, a to jak z pohledu pomoci, tak z pohledu vyjadřování většího respektu těmto vojákům a jejich rodinám za to, co pro naši vlast vykonali.

## 12 Popis přidané hodnoty

Vzhledem k tomu, že novodobí váleční veteráni a jejich rodiny po odchodu do civilu již nespádají pod resort MO, a i přesto, že se MO nějakým způsobem snaží těmito lidem pomáhat (především po zdravotní stránce), zavedení pracovní pozice civilního vojenského sociálního pracovníka by znamenalo, že se rodiny bývalých vojáků mohou obrátit na někoho, kdo je seznámen s armádním prostředím, má k těmito lidem blízko a prošel speciálním školením a kurzy. Zároveň má široký záběr kompetencí získaných studiem sociální práce. Díky zavedení této pozice se vojáci nebudou muset strachovat o to, že pokud odejdou z armády, zůstanou na všechno sami. Toto vědomí by mohlo přispět k tomu, že se do profesionálních řad armády bude hlásit více lidí. Profesionálních vojáků nyní ubývá a zároveň se jejich průměrný věk zvyšuje.

Jak je v práci několikrát zmíněno, vojáci odchází z AČR velmi často v nejproduktivnějším věku. Řada z nich se v tomto období potýká s problémem nalezení zaměstnání v civilním prostředí. Nabídnutí pozice CVSP bývalým vojákům, kteří mají nebo by měli zájem vystudovat sociální práci, by mohlo pomoci k jejich uplatnění na trhu práce. I přesto, že by se prozatím jednalo jen o několik takových pracovních míst, mohlo by se v budoucnu rozjet více služeb, které by se věnovaly všem vojákům a dalším členům armády, kteří by se po odchodu z ní ocitli v tíživé situaci. Už nyní se např. chystá nové KCVV pro válečné veterány v Táboře a bývalí vojáci se stále aktivněji zapojují do pomoci svým kolegům a jejich rodinám.

Projekt díky propagaci přispěje k většímu rozšíření povědomí ve společnosti o potřebě armády nejen u nás, ale i v rámci působení našich vojáků za hranicemi naší vlasti. A také k tomu, že po jejich návratu bychom jim měli poskytnout odpovídající péči. Služba v armádě a zahraniční mise ovlivňují i okolí rodiny, pracovní vztahy nebo chování dětí ve školách. Dlouhé odloučení a následný návrat do „normálního“ života má za následek časté přerušování kontaktů s rodinou a blízkými nebo naopak navázání kontaktů nových, které naopak mohou vést k patologickému chování. Zvýšení povědomí o této problematice a možnost spolupráce NVV a jejich rodin tyto vztahy pomůže zlepšit.



## 13 Ganttův diagram – harmonogram

Harmonogram projektu je vyobrazen následující tabulkou, která znázorňuje dobu zahájení a ukončení aktivit projektu a zároveň počet dní jednotlivých aktivit. Ganttův diagram graficky znázorňuje délku trvání jednotlivých klíčových a dílčích aktivit. Projekt je zahájen v srpnu 2023 a ukončen v říjnu 2024 (08/2023 – 10/2024).

**Klíčová aktivita 1 – Příprava CVSP** trvá po dobu 6 měsíců. KA 1.1 ukazuje dobu, během které pracovníci projdou školením a povinnými stážemi ve vojenských nemocnicích a komunitních centrech pro válečné veterány. Po celou dobu 6 měsíců budou mít možnost si doplnit kurzy z oblastí dlouhového poradenství, závislostí, traumat a domácího násilí.

**Klíčová aktivita 2 – Propagace projektu** probíhá od září 2023 do září 2024, tzn. téměř po celou dobu trvání projektu. KA 2.1 znázorňuje období, během kterého proběhnou v OLK a JHC setkání s veřejností, během nichž bude představena nová pracovní pozice CVSP, bude přiblížena problematika zahraničních misí, jejich vliv na rodinný život vojáka a na následný přechod vojáka z armády do civilu.

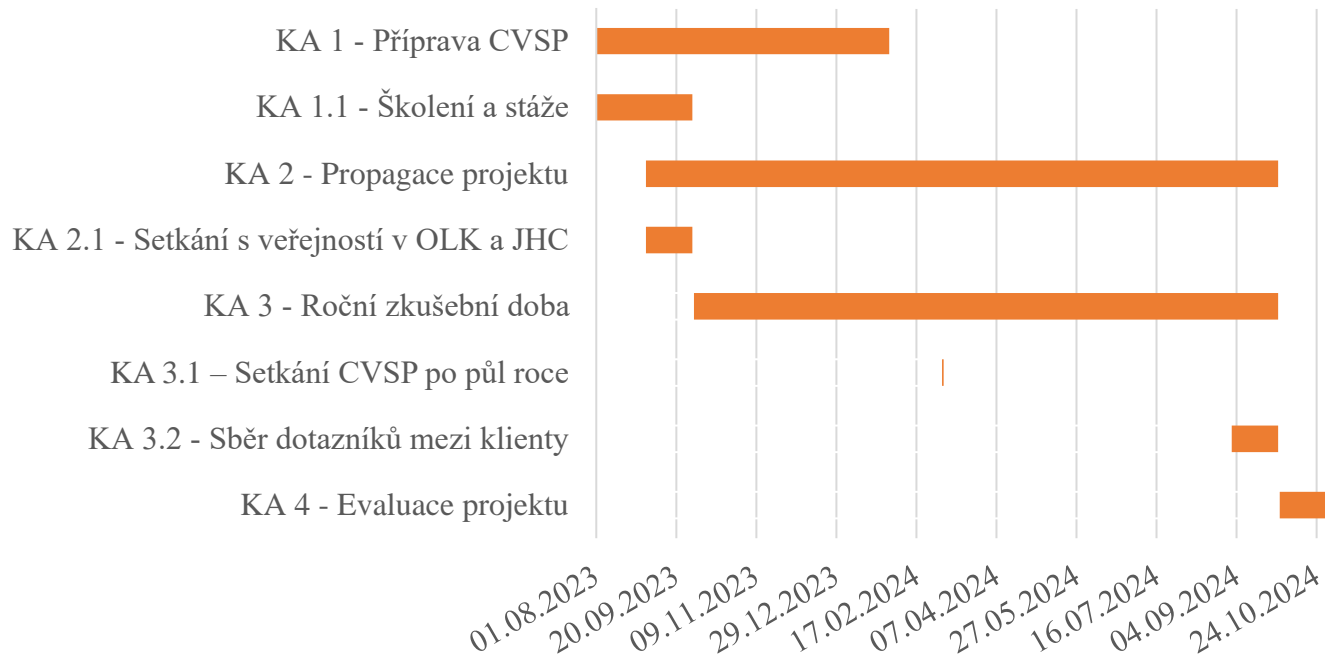
**Klíčová aktivita 3 – Roční zkušební doba** značí časové rozmezí, kdy CVSP budou nabízet své služby NVV v civilu a jejich rodinám. Součástí této klíčové aktivity je i dílčí aktivita KA 3.1, která vymezuje dny, během kterých proběhne setkání CVSP po půl roce od zahájení zkušební doby. KA 3.2 naopak určuje měsíc, během kterého bude probíhat sběr dotazníků mezi klienty hodnotící dosavadní působení CVSP.

**Klíčová aktivita 4 – Evaluace projektu** bude probíhat maximálně po dobu jednoho měsíce (říjen 2024) a bude zahájena ihned po ukončení roční zkušební doby.

	Zahájení	Ukončení	Trvání
KA 1 - Příprava CVSP	01.08.2023	31.01.2024	183
KA 1.1 - Školení a stáže	01.08.2023	30.09.2023	60
KA 2 - Propagace projektu	01.09.2023	30.09.2024	395
KA 2.1 - Setkání s veřejností v OLK a JHC	01.09.2023	30.09.2023	29
KA 3 - Roční zkušební doba	01.10.2023	30.09.2024	365
KA 3.1 – Setkání CVSP po půl roce	04.03.2024	05.03.2024	1
KA 3.2 - Sběr dotazníků mezi klienty	01.09.2024	30.09.2024	29
KA 4 - Evaluace projektu	01.10.2024	30.10.2024	29

Tabulka 3: Harmonogram projektu

### Harmonogram projektu



Graf 2: Ganttův diagram

## 14 Rozpočet

Rozpočet projektu se týká financí vynaložených na propagaci a výkon profese dvou civilních vojenských sociálních pracovníků ve dvou krajích České republiky. Částka vynaložená na platy CVSP za 14 měsíců je vypočítána z průměrného hrubého platu sociálních pracovníků ke dni 9. 4. 2023. Webová stránka bude vytvořena svépomocí, proto cena obsahuje pouze základní částky za doménu a hosting. U financí vynaložených na kurzy a školení je uvedena přibližná částka, která by měla být proplacena uchazečům v případě, že nemají absolvovaný ani jeden ze 4 kurzů. Cena za jeden kurz (jednotku) je průměrem částek vypočítaných z přibližné ceny kurzů (nabídky kurzů na internetu). Cena za naftu odpovídá průměrné ceně v ČR k dubnu 2023 při spotřebě 7,2 litru a ujeté vzdálenosti 200 km na týden. Jedná se o cenu 2,40 Kč/km. K ceně je připočítána amortizace ve výši 5,20 Kč/km. V rozpočtu se počítá s koupí pracovního notebooku a telefonu pro každého pracovníka, a to v celkové hodnotě do 20 000 Kč na jednoho. Z kancelářských potřeb se pořídí 2x sada propisek po 10 kusech a 4x balík kancelářského papíru (2 balíky pro každého pracovníka). Částka 2 000 Kč pro každého CVSP určená na občerstvení v rámci uspořádaných akcí pro rodiny během roku zahrnuje koupi slaných a sladkých pochutin, zrnkové kávy do kávovaru, čajů a dalších drobností.

Do rozpočtu nejsou započítány pronájmy prostorů na školení pracovníků a pro setkání s veřejností a klienty, protože ta se budou konat přímo v prostorech organizací, ve kterých bude CVSP působit. Stejně tak se počítá s využitím vybavení (pracovního stolu a kancelářské židle) daných organizací.

Finance budou čerpány z operačního programu Zaměstnanost plus 2021 - 2027 (sociální inovace – realizační fáze vývoje řešení).

Rozpočet projektu					
název projektu:	<b>Pilotní ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka</b>				
předpokládaná doba realizace:	08/2023 – 10/2024				
Kategorie nákladů	Výpočet nákladů			Zdroj financování	Popis položky
	Cena za jednotku	Počet jednotek	Celkem	Operační program Zaměstnanost plus	
			803 124 Kč		Plat
Osobní výdaje	401 562 Kč <sup>1</sup>	2	803 124 Kč		14měsíční hrubý plat dvou CVSP
			27 050 Kč		Propagace, kurzy
Tvorba webu	550 Kč	1	550 Kč		Cca 150 Kč doména + 400 Kč základní hosting
Tisk plakátů na setkání s veřejností	5 Kč	500	2 500 Kč		5 Kč x 250 = 1 250Kč x 2 kraje
Kurzy	3000 Kč	8	24 000 Kč		Cca 3 000 Kč x 4 kurzy = 12 000 Kč x 2 osoby = 24 000 Kč
			40 000 Kč		Elektronika
Elektronika	20 000 Kč	2	40 000 Kč		15 000 Kč notebook + 5 000 Kč telefon x 2

<sup>1</sup> Průměrný měsíční hrubý plat sociálního pracovníka činí 28 683 Kč, plat za 14 měsíců 401 562 Kč, náklady na hodinu činí 160 Kč/h (zdroj Průměrné platy.cz)



<b>Spotřební výdaje</b>			4 600 Kč		Kancelářské potřeby, občerstvení
Kancelářské potřeby	300 Kč	2	600 Kč		4 x 130 Kč balík papírů + 2 x 40 Kč sada 10 propisek
Občerstvení	2 000 Kč	2	4 000 Kč		Sušenky, krekry, káva, čaj...
<b>Cestovné</b>			158 080 Kč		Cena za naftu
Nafta + amortizace auta	7,60 Kč/km	20 800 km <sup>2</sup>	158 080 Kč		7,60 Kč x 200 km x 52 týdnů x 2
<b>Celkové náklady</b>			<b>1 032 854 Kč</b>		

Tabulka 4: Rozpočet

---

<sup>2</sup> Průměrně cca 200 km za týden x 52 týdnů v roce = 10 400 km za rok x 2 CVSP = 20 800 km



## 15 Logframe projektu

	<b>Logika intervence</b>	<b>Objektivní ověřitelné ukazovatele úspěchu</b>	<b>Zdroje a prostředky pro ověření</b>	<b>Předpoklady a rizika</b>
<b>Záměr projektu</b>	Rozvoj pomoci novodobým válečným veteránům v civilu a jejich rodinám.	2 proškolení CVSP budou působit ve dvou krajích ČR a věnovat se NVV a jejich rodinám Oba CVSP spolupracují s 10 až 15 rodinami	2 proškolení CVSP, certifikáty a potvrzení o absolvování kurzů a stáží Dokumentace o poskytování služby, statistiky o využívání služeb	
<b>Cíle projektu</b>	Vytvořit návrh pilotního ověření pozici civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny. NVV by se po odchodu z AČR měli na koho obracet při řešení vzniklých problémů souvisejících s jejich povoláním	2 CVSP se budou věnovat NVV a jejich rodinám V provozu webová a facebooková stránka Každý CVSP spolupracuje alespoň s 10 rodinami Prezenční listiny z pořádaných akcí v rámci organizace	Závěrečná evaluační zpráva hodnotící roční působení CVSP a propagaci pozice Dokumentace o poskytování služby, statistiky o využívání služeb	Zájem sociálních pracovníků a organizací o účast v projektu, motivace pro práci na dané pozici a zájem o cílovou skupinu Zájem ze strany klientů

	<p>Trvalé zavedení této pozice jako regulérního pracovního místa</p> <p>Zvýšení povědomí ve společnosti o problematice armádního povolání</p>			
<b>Výstupy projektu</b>	<p>Zlepší se poskytování péče o NVV a jejich rodiny, zvýší se povědomí veřejnosti o problematice vojenské služby</p> <p>Závěrečná evaluační zpráva pomůže v dalších krocích týkající se pozice CVSP a pomoci NVV</p>	<p>2 CVSP</p> <p>Spolupráce s 20 rodinami</p> <p>Webová a facebooková stránka</p> <p>Prezenční listiny z pořádaných akcí v rámci organizace</p>	<p>Dokumentace o poskytování služby, statistiky o využívání služeb + návštěvnost webové a facebookové stránky</p>	<p>Zájem organizací a klientů o pozici a služby CVSP</p> <p>Zájem pracovníků aktivně se podílet na propagaci pozice, sebevzdělávání a konkretizování pracovní náplně CVSP</p>
<b>Aktivity v projektu (klíčové aktivity)</b>	<p>Díky školením, kurzům a stážím proběhne příprava pracovníka</p> <p>Pomocí facebookové a webové stránky</p>	<p>Finanční zdroje</p> <p>Webová a facebooková stránka</p>	<p>Harmonogram projektu</p> <p>Předpokládané náklady <b>1 032 854 Kč</b></p>	<p>Oslovení/nalezení organizací v OLK a JHC, které budou mít o pozici zájem</p>

	<p>a uspořádáním setkání se budou propagovat služby CVSP</p> <p>Roční zkušební doba spolupráce CVSP s klienty</p> <p>Závěrečná evaluace ročního působení CVSP, propagace služby a vyhodnocení dalšího pokračování pozice</p>	<p>Organizace, ve kterých bude CVSP působit</p>		<p>Oslovení a zajištění vojáků na školení CVSP</p> <p>Nízký zájem ze strany NVV o služby CVSP</p>
--	--	---	--	---

Tabulka 5: Logframe projektu



## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo vypracovat návrh pilotního ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny. Vojáci, kteří se zúčastnili zahraniční mise v místě ozbrojeného konfliktu nebo v místě s výrazně zhoršenou bezpečností situací, se po odchodu z AČR častěji potýkají s různými sociálně patologickými jevy. Účast na misi má vliv i na samotnou rodinu vojáka. Po odchodu z resortu MO na své problémy zůstávají prakticky sami. Předloženým textem jsem se snažila přiblížit možnosti spolupráce civilního vojenského sociálního pracovníka s novodobými válečnými veterány v civilu a jejich rodinami.

V první části práce jsou přiblíženy problémy, se kterými se rodiny NVV potýkají a jak mise ovlivňuje životy všech členů rodiny. Práce je dále propojena se sociální politikou, s jejími principy a se sociálním zabezpečením vojáků AČR. Více jsem se zaměřila na rodinnou politiku, která se kromě nástrojů na podporu rodin orientuje i na změnu chování a postojů mladé generace k rodinnému životu a na naplňování rodičovských rolí, které jsou účastí na misi výrazně ovlivněny. Téma se dotýká i aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a důvodů vzniku problémů s nalezením civilního zaměstnání. Součástí textu je kapitola věnovaná etice a etickým dilematům, se kterými by se sociální pracovník při práci s klienty mohl setkat. Jsou popsány konkrétní teorie sociální práce, které vychází z poradenského paradigmatu, a které by mohly být při práci s klienty využívány. Jedná se o přístup zaměřený na úkoly, systémovou teorii a z ní vycházející systemický přístup. Poté byly popsány některé metody a techniky práce s rodinou. Velká pozornost byla věnována analýze potřebnosti, na jejímž základě byl konkretizován cíl bakalářské práce. Kapitola popisuje metody zisku předložených dat, příčiny daného problému, příklady řešení dané problematiky u nás a v USA, specifika stakeholderů a velikost cílové skupiny NVV a rodin.

Druhá část je věnována projektu, který předkládá návrh pilotního ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny. V textu je představena samotná pozice CVSP a požadavky na zájemce, způsob výběru pracovníka, jeho následná příprava, která obsahuje školení, stáže a absolvování určitých kurzů. Dále způsob propagace, která bude probíhat po celou dobu projektu, jejíž součástí je zprovoznění webové a facebookové stránky, uspořádání akcí pro veřejnost ve městech, ve kterých by pilotní ověření proběhlo a propagace nové pozice a služby na konkrétních akcích. Následuje popis roční zkušební doby, během které budou CVSP nabízet své služby

a spolupracovat s NVV a jejich rodinami. Poté je popsána závěrečná evaluace projektu, na základě které se zhodnotí, zda jsou služby CVSP využívány a tedy potřebné.

Na danou problematiku jsem se zaměřila převážně z důvodu zájmu o armádu jako takovou. Jeden člen naší rodiny je vojákem z povolání a často společně téma armády probíráme. Několikrát jsem při vzájemných rozhovorech a čtení literatury či článků na téma vojenství narazila na problémy, se kterými se vojáci a jejich rodiny potýkají, a na které z mnoha důvodů často zůstávají sami. Velkým krokem v pomoci válečným veteránům v České republice byl vznik komunitních center pro válečné veterány, nicméně ta jsou v celé republice prozatím pouze tři.

Samotný projekt může být ukázkou, jak rozšířit možnosti pomoci novodobým válečným veteránům v civilu a jejich rodinám. A to spoluprací armády s civilním sektorem, konkrétně se sociálními pracovníky, kteří mají široký záběr kompetencí. Jsem si vědoma rizika, že by civilní vojenští sociální pracovníci nemuseli být novodobými válečnými veterány a jejich rodinami přijati, a to především z důvodů neznalosti sociální práce a nedůvěry v civilního pracovníka, který by měl porozumět situacím, které jsou spojeny s armádním prostředím.



# Zdroje

## Bibliografie

- [1] DE SINGLY, Francois, 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál. ISBN 8071782491.
- [2] DZIAKOVÁ, Olga, 2009. *Vojenská psychologie*. 1.vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-156-7.
- [3] KRATOCHVÍL, Stanislav, 2006. *Základy psychoterapie*. 5. Vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-122-0.
- [4] KREBS, V. a kol, 2007. *Sociální politika*. 4.vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [5] KREBS, V. a kol, 2015. *Sociální politika*. 6.vyd. Praha: WoltersKluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
- [6] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1994. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-121-6.
- [7] LUDEWIG, Kurt, 2011. *Základy systemické terapie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3521-4.
- [8] MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.
- [9] MATOUŠEK, O. a kol., 2012. *Základy sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.
- [10] MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ H. a kol., 2014. *Podpora rodiny*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0697-2.
- [11] MOŽNÝ, Ivo, 2008. *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Slon. ISBN 978-80-86429-87-8.
- [12] NAVRÁTIL, Pavel, 2000. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. 1.vyd. Brno: Marek Zeman. ISBN 80-903070-0-0.
- [13] *Resort obrany svým lidem*, 2016. Praha: Ministerstvo obrany České republiky -VHÚ Praha. ISBN 978-80-7278-694-7.

[14] RUBIN, A., WIESS E. L., a J. E COLL, ©2013. *Handbook of Military Social Work*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons. ISBN 1118067835.

[15] ŘEZNÍČEK, Ivo, 1994. *Metody sociální práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-85850-00-1.

### Internetové zdroje

[16] BINKOVÁ Kristýna, 2019. Uplatnitelnost bývalých vojáků z povolání na trhu práce. In: *Vojenské rozhledy*. 28 (2), 082-098. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). [cit. 2023-02-16] Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/bezpecnostni-a-obrana-politika/uplatnitelnost-byvalych-vojaku>.

[17] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hospodařící domácnosti tvořené jednou rodinou podle počtu závislých dětí. Úplné rodiny celkem* [tabulka]. In: Český statistický úřad. [online]. SLDB 2021 [cit. 2023-02-16].

Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=5192&katalog=34115&pvo=SLD21086-KR&pvo=SLD21086-KR&str=v184>

[18] DUNOVSKÁ, Kateřina, 2015. *Metodika rodinných konferencí* [online]. Amalthea. [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: [https://nahradnirodina.cz/sites/default/files/metodika-rodinnych-konferenci\\_amalthea.pdf](https://nahradnirodina.cz/sites/default/files/metodika-rodinnych-konferenci_amalthea.pdf)

[19] *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků České republiky* [online]. Praha: Společnost sociálních pracovníků ČR. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: [https://www.semily.cz/assets/File.ashx?id\\_org=14724&id\\_dokumenty=3726](https://www.semily.cz/assets/File.ashx?id_org=14724&id_dokumenty=3726)

[20] LAŠTOVKOVÁ, J. a BRNULA P, 2017. Sociální práce v armádě – možnosti a výzvy v českém prostoru. In: *Vojenské rozhledy*. 26 (1), pp 40-51. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (on-line). [cit.2023-02-16] Dostupné z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/podpora-a-zabezpeceni/socialni-prace-v-armade>

[21] MAZALOVÁ, Veronika, 2008. Sociální zabezpečení vybraných armád států NATO a jejich komparace. *Vojenské rozhledy* [online]. 68-85 [cit. 2023-02-20]. Dostupné z: [https://www.army.cz/images/id\\_3878\\_4000/3538/vr2008\\_1.pdf](https://www.army.cz/images/id_3878_4000/3538/vr2008_1.pdf)

- [22] MACLEAN, Alair, 2010. The Things They Carry: Combat, Disability and Unemployment among US Men. *Am Sociol Rev.* [online]. Aug 1;75(4):563-585. doi: 10.1177/0003122410374085. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3148716/>
- [23] Military Social Worker, 2021. In: *Veteran com. community* [online]. Three Creeks Media. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z: <https://veteran.com/military-social-worker/>
- [24] O nás, © 2020-2023. Komunitní *centrum pro válečné veterány Olomouc* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://www.kcvvolomouc.cz/index.php?stranka=onas>
- [25] O nás, © 2012 – 2023. *Sdružení válečných veteránů ČR* [online]. [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.svvr.cz/o-nas/>
- [26] O nás, © 2020 *Spolek Vlčí máky* [online]. © 2020 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.spolekvlcimaky.cz/o-spolku>
- [27] Průměrné platy.cz [online]. © 2023 [cit. 2023-04-09]. Dostupné z: <https://prumerneplaty.cz/>
- [28] U.S.Army, ©2022. Benefit Library: Federal Benefits: Family service: Army Community Service. *My Army Benefits* [online]. Poslední změna 30.11. 2022. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: [https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Army-Community-Service-\(ACS\)?serv=128](https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Army-Community-Service-(ACS)?serv=128)
- [29] 2U, Inc., © 2023 Online MSW Programs: Guide to Careers in Social Work: Military Social Work: Army, Navy, Air Force, Marines and National Guard, © 2023. *Online MSW Programs* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.onlinemswprograms.com/careers/military-social-work/>
- [30] 2U, Inc., © 2023. Social Work Careers: Military Social Work Guide. *Social Work Licence Map* [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://socialworklicense.com/social-work-careers/military-social-worker/>
- [31] ZATLOUKAL, Leoš, © 2010 – 2011. Přístup zaměřený na řešení - stručný úvod. In: Dalet [online]. Dalet institut. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <http://dalet.cz/Clanky/SFBT-uvod.pdf>

## **Legislativa**

- [32] Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- [33] Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

[34] Zákon č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech.

[35] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

[36] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

[37] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

#### **Další zdroje - zprostředkovaně**

[38] Agentura personalistiky AČR, 2023. Oddělení odboru personálních informací Agentury personalistiky AČR. *Statistická ročenka Agentury personalistiky AČR.*

[39] *Oddělení péče a podpory*, 2023. Ministerstvo obrany ČR - Odbor pro válečné veterány a válečné hroby.

## Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Vnímání potřeby pomoci.....	38
Graf 2: Ganttův diagram .....	62
Tabulka 1: Plán projektu.....	47
Tabulka 2: Management rizik .....	55
Tabulka 3: Harmonogram projektu.....	61
Tabulka 4: Rozpočet .....	65
Tabulka 5: Logframe projektu .....	69



## **Seznam příloh**

Příloha 1: PRISMA Flow Diagram.....	83
Příloha 2: Dotazník vojáci .....	84
Příloha 3: Dotazník vojenští kaplani a psychologové.....	93





## **Seznam zkratk**

AČR – Armáda České republiky

CVSP – civilní vojenský sociální pracovník

ČSÚ – Český statistický úřad

KA – klíčová aktivita

KCVV – Komunitní centrum pro válečné veterány

MO – Ministerstvo obrany

NVV – novodobý válečný veterán

SFBT – Solution – Focused Brief Therapy (Terapie/přístup zaměřený na řešení)

SVV ČR – Sdružení válečných veteránů České republiky

PTSD – posttraumatická stresová porucha

ÚP – úřad práce

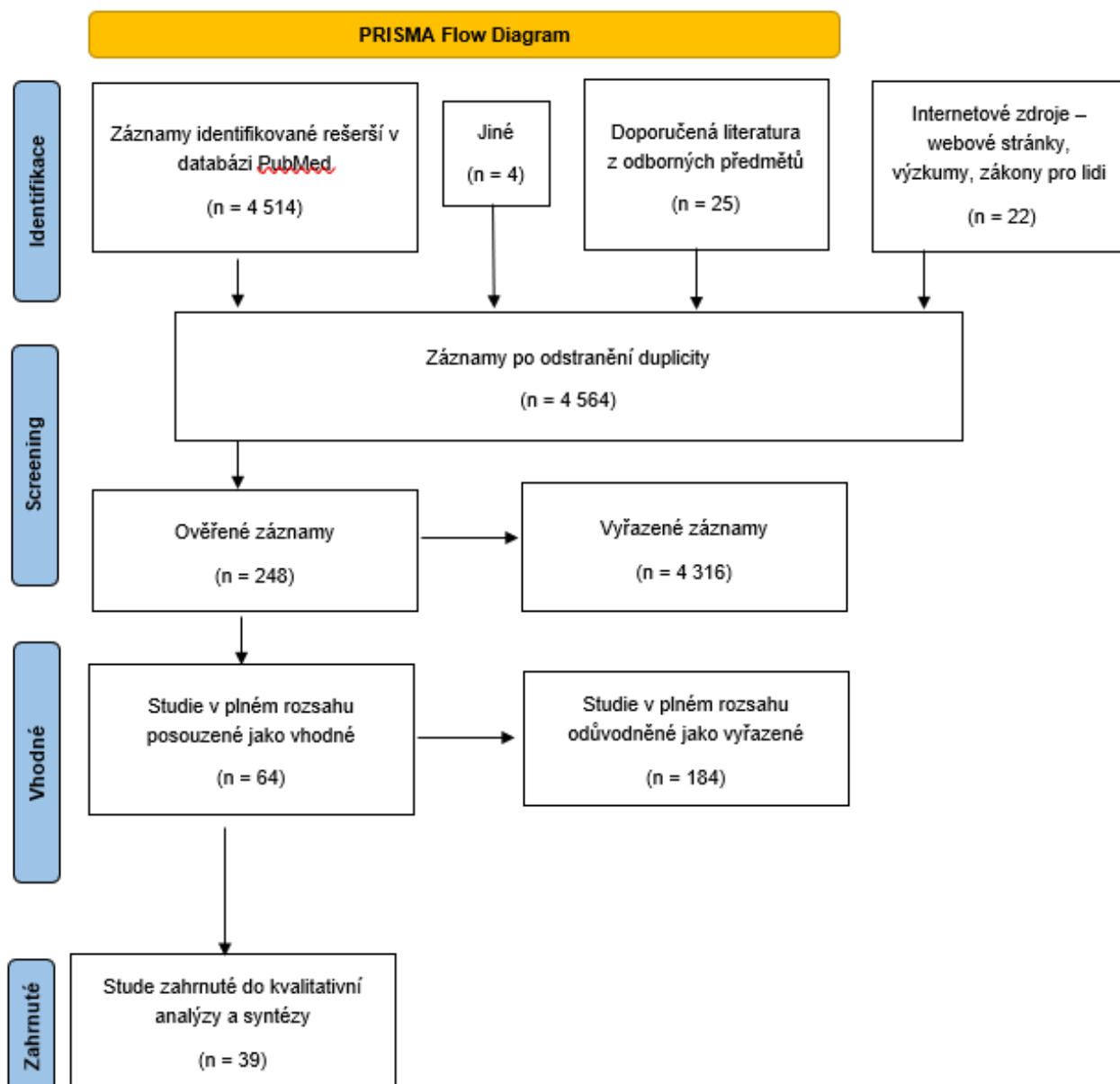
VV – válečný veterán

VzP – voják z povolání



# Přílohy

Příloha 1: PRISMA Flow Diagram



## Sociální práce v rodinách vojáků, kteří se zúčastnili vojenské zahraniční mise.

Dobrý den,

Jmenuji se Kristina Kachníková, jsem studentkou 3. ročníku Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého a Vyšší odborné školy sociální Caritas v Olomouci, oboru Sociální práce. Dovoluji si obrátit se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku pro mou absolventskou a bakalářskou práci, která je zaměřená na sociální práci v rodinách vojáků, kteří byli nebo jsou účastníky zahraniční vojenské mise. Díky Vaším odpovědím získám přehled, jaké problémy řešíte a kdo Vám v řešení těchto problémů pomáhá a v návaznosti na to sestavím projekt, jak by do další pomoci mohli být zapojeni právě sociální pracovníci.

Dotazník je zcela anonymní, výsledky budou použity pouze pro potřeby mých závěrečných prací.

Za Vaši ochotu a čas strávený nad vyplňováním dotazníku Vám předem moc děkuji.

**\*Povinné pole**

1. Kolika zahraničních misí jste se během své kariéry zúčastnil?

*Označte jen jednu elipsu.*

- 1  
 2  
 3 a více

2. Měj jste v průběhu některé mise možnost vidět se se svou rodinou?

*Označte jen jednu elipsu.*

- Ano  
 Ne

3. Prosím, zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě jste **před odjezdem na jakoukoli misi** řešil některý z těchto problémů. \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrtí blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Pokud jste řešil i jiné, výše neuvedené problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jednalo a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

5. Prosím, zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě jste v průběhu jakékoli mise řešil některý z těchto problémů. \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrtí blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Pokud jste řešil i jiné, výše neuvedené problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jednalo a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

\_\_\_\_\_

7. Prosim, zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě jste **po návratu z jakékoli mise** řešil některý z těchto problémů. \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrť blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Pokud jste řešil i jiné, výše neuvedené problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jednalo a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

9. Řešil jste některý z výše uvedených problémů před, v průběhu, či po návratu z mise s **vojenským kaplanem**? \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	neřešil jsem	řešil před misí	řešil v průběhu mise	řešil po návratu z mise
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrtí blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Řešil jste s **vojenským kaplanem** i jiné problémy? Pokud ano, prosím napište, o jaké problémy se jednalo a kdy jste je společně řešili (před, při, po návratu z mise).
-



11. Řešil jste některý z výše uvedených problémů před, v průběhu, či po návratu z \* mise s **vojenským psychologem**?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	neřešil jsem	řešil před misí	řešil v průběhu mise	řešil po návratu z mise
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrť blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Řešil jste s **vojenským psychologem** i jiné problémy? Pokud ano, prosím napište, o jaké problémy se jednalo a kdy jste je společně řešili (před, při, po návratu z mise).
-

13. Řešil jste některý z výše uvedených problémů před, v průběhu, či po návratu z **\*** mise s **vrchním praporčíkem**?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	neřešil jsem	řešil před misí	řešil v průběhu mise	řešil po návratu z mise
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční zabezpečení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrť blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Řešil jste s **vrchním praporčíkem** i jiné problémy? Pokud ano, prosím napište, o jaké problémy se jednalo a kdy jste je společně řešili (před, při, po návratu z mise).
-

15. Jak hodnotíte **pomoc**, která Vám byla poskytnuta **ze strany armády** před, v průběhu a \*  
po návratu z mise?

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nepotřeboval jsem	nebyla vůbec poskytnuta	nebyla dostačující	poskytnuta v malé míře	poskytnuta dostatečně	poskytnuta na vysoké úrovni
<b>před odjezdem na misi</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>v průběhu mise</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>po návratu z mise</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Pokud Vám pomoc ze strany armády **nebyla poskytnuta vůbec**, nebo **nebyla dostačující**, prosím uveďte, co by se podle Vás mohlo změnit.

---



---



---



---



---

17. Vnímáte, že některé problémy, které vznikly před, v průběhu či po návratu z mise, zůstaly **nedořešené**? Prosím zaškrtněte, o jakou oblast se jedná. \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- vše bylo dořešeno
- rodinné záležitosti
- zdraví (psychické, fyzické)
- finance
- zaměstnání
- bydlení
- závislosti
- úmrtí blízké osoby
- Jiné: \_\_\_\_\_

18. Vnímáte, že by Vaše rodina uvítala pomoc v některých z níže uvedených záležitostech před, v průběhu či po návratu z Vaší mise? \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- nevnímám potřebu pomoci
- péče o dítě
- psychosociální podpora (provázení obtížnou situací, bezpečné sdílení emocí...)
- péče o zdraví (psychické, fyzické)
- finance
- bydlení
- zaměstnání
- závislosti
- úmrtí blízké osoby (doprovázení...)
- Jiné: \_\_\_\_\_

**Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.**

---

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

## Sociální práce v rodinách vojáků, kteří se zúčastnili vojenské zahraniční mise.

Dobrý den,

jmenuji se Kristina Kachníková, jsem studentkou 3. ročníku Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého a Vyšší odborné školy sociální Caritas v Olomouci, oboru Sociální práce. Dovoluji si obrátit se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku pro mou absolventskou a bakalářskou práci, která je zaměřená na sociální práci v rodinách vojáků, kteří byli nebo jsou účastníky zahraniční vojenské mise. Díky Vaším odpovědím získám přehled, jaké problémy s Vámi vojáci řeší a v návaznosti na to sestavím projekt, jak by do další pomoci mohli být zapojeni právě sociální pracovníci.

Dotazník je zcela anonymní, výsledky budou použity pouze pro potřeby mých závěrečných prací.

Za Vaši ochotu a čas strávený nad vyplňováním dotazníku Vám předem moc děkuji.

**\*Povinné pole**

1. Zúčastnil/a jste se osobně nějaké zahraniční mise? \*

*Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

2. Prosím zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě se na Vás vojáci obrazejí **před odjezdem na misi** v řešení níže uvedených problémů. \*

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrťi blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Pokud se na Vás obrazejí vojáci i s jinými, výše neuvedenými problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jedná a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

---



---



---



---



---

4. Prosím zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě se na Vás vojáci obracejí **v průběhu** \*  
**mise** v řešení níže uvedených problémů.

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrťi blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Pokud se na Vás obracejí vojáci i s jinými, výše neuvedenými problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jedná a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

---



---



---



---



---

6. Prosím zaškrtněte, zda a v jaké intenzitě se na Vás vojáci obracejí **po návratu z mise** v řešení níže uvedených problémů .

*Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

	nikdy	velmi málo	občas	často	velmi často
duchovní záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
partnerské otázky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
výchova dítěte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rozvod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
finanční záležitosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
psychické problémy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PTSD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
závislosti (gambling, alkohol, drogy...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
úmrť blízké osoby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hledání druhého zaměstnání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bydlení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Pokud se na Vás obracejí vojáci i s jinými, výše neuvedenými problémy, prosím uveďte, o jaké problémy se jedná a jaká je intenzita (velmi málo, občas, často...).

---



---



---



---



---

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře



## Anotace

Bakalářská práce s názvem *Sociální práce s novodobými válečnými veterány v civilu a jejich rodinami* má za cíl vypracovat návrh pilotního ověření pozice civilního vojenského sociálního pracovníka se zaměřením na novodobé válečné veterány, kteří z různých důvodů odešli z AČR do civilu, a jejich rodiny. V textu práce je představen rodinný život vojáka z povolání a vliv zahraniční mise na následný odchod z armády do civilu. Téma je v rámci dalších kapitol propojeno se sociální politikou, s teoriemi sociální práce, etikou a metodami a technikami sociální práce. Velká pozornost je věnována analýze potřebnosti projektu. Další část je zaměřena na samotný projekt. Je představena pozice civilního vojenského sociálního pracovníka, požadavky na uchazeče, jejich výběr a následná příprava, způsoby propagace. Největší pozornost je věnována samotné práci sociálních pracovníků s cílovou skupinou během roční zkušební doby. V práci jsou zhodnocena možná rizika, popsány výstupy a předpokládané výsledky a přidaná hodnota projektu.

**Klíčová slova:** civilní vojenský sociální pracovník, novodobý válečný veterán, rodina, sociální práce v armádě, zahraniční mise

The bachelor thesis *Social work with modern war veterans in civilian life and their families* aims to develop a proposal for a pilot verification of the position of a civilian military social worker with a focus on modern war veterans who for various reasons left the Czech Army for civilian life and their families. The text of the thesis presents the family life of a professional soldier and the influence of a foreign mission on the subsequent departure from the army to civilian life. The topic is further linked to social policy, theories of social work, ethics, methods and techniques of social work in other chapters. Much attention is paid to the analysis of the need for the project. The next section focuses on the project itself. The text introduces the position of a civilian military social worker, requirements for applicants, their selection and subsequent training, methods of promotion. Most attention is paid to the work of social workers with the target group during the one-year trial period. The theses also assess the potential risks, describes the outputs and expected outcomes and added values of the project.

**Keywords:** civilian military social worker, family, foreign missions, military social work, modern war veteran