

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Diplomová práce

Bc. Petra SCHÖNOVÁ

Riziko syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR

Olomouc 2017

vedoucí práce: Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením
Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. a čerpala pouze z uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne 18. dubna 2017

.....

Děkuji Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce a za poskytnutí cenných rad, díky nimž tato práce vznikla. Dále bych chtěla poděkovat všem příslušníkům Policie ČR, kteří se zapojili do výzkumného šetření.

Poděkování také patří všem mým blízkým, kteří mě během studia podporovali.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Petra Schönová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Dagmar Pítnerová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Riziko syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR
Název v angličtině:	Risk of the burnout syndrom among members of the Police in Czech Republic
Anotace práce:	Diplomová práce je věnována problematice syndromu vyhoření u příslušníků bezpečnostního sboru Policie ČR. Popisuje příznaky, příčiny a proces syndromu vyhoření. Zabývá se možnostmi prevence, která je nejlepším předpokladem pro předcházení vzniku syndromu vyhoření. Cílem práce je specifikovat činnost Policie ČR včetně organizační struktury na úrovni Policejního prezidia ČR a krajského ředitelství, charakterizovat osobnost příslušníka a následně prostřednictvím výzkumného šetření zkoumat výskyt a příčiny syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR.
Klíčová slova:	Policie ČR, příslušník, policejní stres, syndrom vyhoření, prevence
Anotace v angličtině:	The diploma thesis is dedicated to questions of burnt out syndrome among law enforcement officers employed by the Police of the Czech Republic. It describes symptoms, reasons and process of burnt out syndrome. It is concerned with possibilities of prevention as the best presumption to stop burntout beginning. The objective of the disquisition is to specify police work on the the level of the Police Presidium of the Czech Republic and also regional police directorates, to characterize the personality of a police officer and subsequently by means of appropriate examination to explore causes of burnt out syndrome within police officers in the Czech Republic.
Klíčová slova v angličtině:	Police of the Czech Republic, police officer, police stress, burnt out syndrome, prevention
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1: Služební slib Příloha č. 2: Etický kodex Policie ČR Příloha č. 3: Dotazník míry vyčerpání Příloha č. 4: Dotazník se zaměřením na vykonávanou profesi
Rozsah práce:	88 stran
Jazyk práce:	Český

OBSAH

ÚVOD	6
1 SYNDROM VYHOŘENÍ A JEHO VYMEZENÍ	8
1. 1 Příznaky syndromu vyhoření a jejich popis	10
1. 2 Syndrom vyhoření a jeho vztah k jiným psychickým stavům	12
1. 3 Proces syndromu vyhoření	15
1. 4 Prevence syndromu vyhoření	17
1. 5 Povinnosti zaměstnavatele	21
2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	24
2. 1 Zákonný rámec vzniku Policie ČR	25
2. 2 Organizační struktura Policie ČR	25
2. 2 Policie ČR a její vztah k veřejnosti	28
3 KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ POLICIE OLOMOUCKÉHO KRAJE	31
3. 1 Organizace a struktura krajského ředitelství	34
3. 2 Služba pořádkové policie	35
3. 3 Služba dopravní policie – dopravní inspektorát.....	37
3. 4 Služba kriminální policie a vyšetřování	40
4 OSOBNOST PŘÍSLUŠNÍKA POLICIE ČR.....	42
4. 1 Služební poměr příslušníků Policie ČR	43
4. 2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru	43
4. 3 Faktory zátěže v policejních činnostech	46
5 PREVENCE A PÉČE O PŘÍSLUŠNÍKY POLICIE ČR.....	50
5. 1 Psychologická péče	52
5. 2 Povinnosti Policie ČR v roli zaměstnavatele	56

6 VÝZKUMNÁ ČÁST	60
6. 1 Metodologie výzkumného šetření	61
6. 2 Organizace výzkumného šetření, charakteristika výzkumného vzorku	62
6. 3 Výsledky výzkumného šetření	63
6. 4 Závěry výzkumného šetření	73
ZÁVĚR.....	82
SEZNAM ZKRATEK.....	83
LITERATURA A ZDROJE	84
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	
PŘÍLOHY	

ÚVOD

„Když se vytratila veškerá naděje, když nikdo nepřichází na pomoc a krásy života vyprchaly, zjišťuji, že pomoc přece přichází, i když nevím jak a odkud.“

Mahátma Gándhí, indický politik 1869 – 1948

Současný svět nás zavedl do velmi uspěchané doby, která klade na mnohé profese v různých oblastech lidské činnosti velmi vysoké nároky. Pro některé z nás bývá často velmi náročné oddělit práci od osobního života, najít si čas pro sebe i vlastní rodinu a hlavně se naučit relaxovat. Výsledkem pak mohou být stresující situace, které mají zásadní vliv na náš duševní a tělesný stav, což významně ovlivňuje naši životní rovnováhu a život jako celek. Každý z nás se může dostat do bodu, kdy dlouhodobá nadměrná zátěž a chronický stres nás uzamknou a neumožní najít cestu ven. Chronický stres může vyústit ve fenomén dnešní doby tzv. burnout syndrom, čili syndrom vyhoření. Jedná se o pojem, který psychologie používá teprve od sedmdesátých let 20. století, a je úzce svázán právě se stresem.

V minulosti byli se syndromem vyhoření spojováni především lidé pracující ve zdravotnictví, školství a obecně v pomáhajících profesích. V dalším období se začaly přidávat a popisovat další profese, mezi něž byli zařazeni jako riziková skupina i příslušníci Policie České republiky, a právě na tuto ohroženou skupinu jsem zaměřila svoji diplomovou práci.

Činnost Policie České republiky (dále jen „Policie ČR“) je pod neustálou veřejnou kontrolou, která přináší extrémně vysoké stresové zatížení. Oprávněné požadavky a očekávání společnosti, zejména na rychlost, operativnost a profesionalitu její práce se odráží v každodenním služebním i osobním životě kteréhokoliv příslušníka. To vše s sebou přináší náročné a emočně vypjaté situace, kterým jsou příslušníci vystaveni mnohdy za okolností, kdy je v ohrožení život a zdraví občana nebo i příslušníků samotných. Negativně prožívané náročné situace si postupem času, aniž by si to příslušníci uvědomovali, začnou vybírat svou daň, kdy postupně odchází počáteční nadšení a motivace k vykonávané profesi. Pokud se tento stav včas nerozpozná, nepříjdou preventivní opatření a neposkytne pomoc, často může docházet k vyhoření. Syndrom vyhoření se potom stává každodenní realitou mnoha příslušníků.

Téma diplomové práce jsem si zvolila v souvislosti s výkonem mého povolání a praxí získanou na odboru personálním, Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Mezi úkoly personální práce neodmyslitelně patří zajištění naplněných početních stavů, které

jsou ovlivňovány i odchody příslušníků ze služebního poměru, které mohou úzce souviset s daným tématem.

Hlavním cílem diplomové práce je charakterizovat osobnost příslušníka Policie ČR ve vztahu k vykonávané profesi a prostřednictvím výzkumného šetření zkoumat riziko syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR.

K dosažení hlavního cíle byly stanoveny **cíle dílčí**:

- vymezit syndrom vyhoření, jeho příznaky, příčiny a možnosti prevence
- specifikovat činnost Policie ČR a popsat organizační strukturu
- charakterizovat osobnost příslušníka Policie ČR
- analyzovat rizikové faktory syndromu vyhoření ve vztahu ke služebnímu zařazení příslušníků pořádkové služby, dopravní služby a služby kriminální policie a vyšetřování.

Diplomová práce je členěna na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je tvořena pěti kapitolami. V kapitole první vymezují pojem syndrom vyhoření, jeho příznaky, nejčastější příčiny, a zabývám se prevencí, která je nejlepším předpokladem pro předcházení vzniku syndromu vyhoření. Ve druhé kapitole popisují činnost Policie ČR, organizační strukturu, a objasňují důležitost vzájemné spolupráce mezi Policií ČR a veřejností. V následující kapitole se podrobněji věnují organizačnímu členění Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, katalogu činností, který stanoví základní požadavky na plnění úkolů v rámci výkonu služby a specifikaci pořádkové služby, dopravní služby a služby kriminální policie a vyšetřování. Ve čtvrté kapitole se zaměřují na charakteristiku osobnosti příslušníka Policie ČR a s tím související zákonné požadavky na uchazeče, pro přijetí do služebního poměru k Policii ČR. V závěrečné kapitole se věnují problematice prevence a péče o příslušníky Policie ČR, v souvislosti s předcházením syndromu vyhoření u příslušníků ozbrojeného bezpečnostního sboru, kterým je Policie ČR.

V empirické části jsem pro účely výzkumného šetření zvolila kvantitativní metodu, dotazníkové šetření. Výzkumné šetření proběhlo u příslušníků Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje v přímém výkonu služby. Je zde popsána organizace a metodologie výzkumného šetření, charakteristika výzkumného souboru, zpracovány výsledky a vyhodnocení výzkumného šetření. V závěru byla navržena preventivní opatření a doporučení.

Problematikou policejního stresu a syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR se zabývají např. Ludmila ČÍRTKOVÁ, Michal DEMSKÝ a Martina ŠNÁBLOVÁ.

1 SYNDROM VYHOŘENÍ A JEHO VYMEZENÍ

Syndrom vyhoření je jevem odedávna známým. V každé době pracovní lidé prožívali tento psychiku tísnící a sužující fenomén, který se rozvíjí na základě prožívání negativních životních situací. Příčinou je narušení sociálního a životního prostředí, jehož následkem je vznik stresu a oslabení zdravotního stavu organismu.¹

Křivohlavý uvádí, že syndrom vyhoření byl znám již ve staré antice. Popisuje příběh ze starého Řecka, kde se zrodila pověst o Sysifovi, který dojde k naprostému vyčerpání při opakujících se marných pokusech dovalit velký kámen na vysokou horu. Pokaždé, když je téměř na vrcholu, se kámen smekne a musí začít znovu. Neustálé trápení, které podle jeho přesvědčení nebude mít nikdy konce, jej přivedlo až na pokraj úplného psychického a fyzického vyčerpání.²

Podle Jaklové a Reitmayerové je projevem syndromu vyhoření ztráta energie a ideálů, které jsou příčinou stagnace, frustrace a apatie. Nejčastěji se vyhoření projevuje u pomáhajících profesí, tedy u sociálních pracovníků, pracovníků z neziskového sektoru, asistentů, dobrovolníků a podobně. Velice často se s ním setkáváme ale i u zdravotníků, pedagogů a policistů, jejichž činnost doprovází vysoká úroveň psychické zátěže.³

Syndrom vyhoření může vést ke snížení kvality a kvantity práce poskytované lidem. Frustrace negativně ovlivňuje pracovní morálku a spokojenost v zaměstnání. Čím vyšší je míra nespokojenosti, tím vyšší je i míra psychického vyhoření.⁴

Kebza a Šolcová konstatují, že v závěrečných fázích vyhoření, je projevem intenzivního prožívání stavu vyčerpání, snaha zbavit se dosavadních vazeb spojených zejména s profesním životem a osvobodit se tak od minulých negativních zkušeností, které nás svazují.⁵

Z jazyka českého lze pojem „**syndrom vyhoření**“ přeložit do jazyka anglického, jako „**burn out syndrome**“, tedy syndrom **vyhoření, vyhasnutí, vypálení**. Tento termín charakterizuje úplné fyzické, emocionální a mentální vyčerpání. Poprvé tento jev

¹ MUSIL, Jiří V. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování*. 1. vydání. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna, 2010, s. 34.

² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2. vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 58.

³ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 6.

⁴ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 50.

⁵ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 5.

v psychologii a psychoterapii označil a pojmenoval, v 70. letech minulého století, anglický klinický psycholog, psychoanalytik a vědec Herbert J. Freudenberger (1927 – 1999).⁶

Jak definovat syndrom vyhoření? Není jednoduché posoudit, která definice syndromu vyhoření přesně vystihuje jeho podstatu, neboť v odborné literatuře se můžeme setkat s celou řadou definic předních psychologů. Přiblížme si některé z nich:

Myron Rush konstatuje, že „*Stav vyhoření lze definovat jako druh stresu a emocionální únavy, frustrace a vyčerpání, k nimž dochází v důsledku toho, že sled (nebo souhrn) určitých událostí týkajících se vztahu, poslání, životního stylu nebo zaměstnání dotyčného jedince nepřinese očekávané výsledky.*“⁷

Karel Hájek popisuje „*Syndrom vyhoření jako postupný proces nárůstu emoční vyčerpanosti, který začíná vytěsňováním profesních deziluzí, přílišným emočním výdajem v profesionálních vztazích bez obnovy vlastních sil. Postupně zasahuje všechny oblasti života a přerůstá v depresi nebo je kompenzován na úkor svého okolí, včetně pacientů a klientů.*“⁸

Karel Kopřiva uvádí „*Je-li naše bilance dlouhodobě záporná (nemáme-li zdroje radosti v životě a nejsme-li dobře zakotveni v těle), dostaneme se do stavu, pro který se ustálil termín syndrom vyhoření. K jeho hlavním projevům patří deprese, lhostejnost, cynismus, stažení se z kontaktu, ztráta sebedůvěry, časté nemoci a tělesné potíže. Není to obyčejná únava. Není to ani přechodná krize, u které můžeme věřit, že čas momentální depresi vyléčí. Do syndromu vyhoření je vždy vpletena otázka po smyslu vlastní práce. Když se práce daří, je zážitek smysluplnosti práce pomáhajícího silnější, než by byl v mnoha povoláních. Když se nedaří, je zrovna tak silnější i pochybnost.*“⁹

Kebza a Šolcová dále uvádějí, že podle statistik je více než 70 % pracovních neschopností způsobeno nemocemi, jejichž příčinou je stres. V posledních letech je předmětem studia pracovní i mimopracovní psychosociální stres. V pracovních podmínkách souvisí psychosociální stres se sociálním prostředím, obsahem a organizací práce. Mimopracovní stres ovlivňují chronické každodenní problémy a nepříjemnosti, které souvisejí např. s nemocemi, ztrátou nebo změnou zaměstnání, neschopností splácet finanční závazky. Pracovní i mimopracovní stres se navzájem ovlivňují a zasahují do prožívání druhé oblasti.

⁶ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 45.

⁷ RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*, 1. vydání. Praha: Návrat domů, 2003, s. 7.

⁸ HÁJEK, Karel. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*. 2. vydání. Praha: Portál, 2007, s. 24.

⁹ KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 4. vydání. Praha: Portál, 2000, s. 101.

Práce spojená s vysokými nároky na kvalitu, odpovědnost, nasazení a současně nízkou samostatností (autonomií) pracovníka je vysoce stresogenní, protože bere pracovníkovi možnost rozhodovat o tempu, způsobu a podmínkách práce. Kombinace vysokých nároků s nízkou samostatností pracovní činnosti se sami stávají rizikovým faktorem vzniku různých onemocnění.¹⁰

Bartošíková vidí příčiny syndromu vyhoření v dlouhodobém řešení situací, které jsou emocionálně náročné. Zátěž souvisí s osobním selháním a způsobem zvládání nároků. Za jeho vznikem stojí subjektivní velká očekávání na straně pracovníka a na straně druhé, objektivní vysoké nároky a zátěž, které jsou na něj kladeny ze strany zaměstnavatele. Nesplněním těchto očekávání a nároků přináší přesvědčení, že výsledek neodpovídá vynaloženému úsilí, což vede k vyhoření.¹¹

1. 1 Příznaky syndromu vyhoření a jejich popis

Odborníci zabývající se syndromem vyhoření se shodují v názoru, že příznaky syndromu vyhoření mohou být závislé na fázi, ve které se postižený nachází. Kromě vnějších příznaků působí i příznaky vnitřní, které zasahují do oblasti psychické, fyzické a sociální, přičemž se u každého jedince projevují individuálně. U postiženého se objevují negativní myšlenky, prožívá negativní citové stavy, strádá fyzicky. V důsledku toho dochází k narušení mezilidských vztahů a negativně se mění i vztah k vykonávané profesi.

Kebza a Šolcová řadí nejčastější a nejtypičtější příznaky syndromu vyhoření do tří úrovní:

Psychická úroveň

- dominuje pocit, že dlouhé a namáhavé úsilí o něco, trvá nadměrně dlouho a efektivita tohoto snažení je v porovnání s vynaloženou námahou nepatrná,
- výrazný je pocit celkového duševního vyčerpání odrážející se v chování jedince (výrazný pokles až ztráta motivace, nechut' řešit narůstající problémy),
- projevuje se útlum a pokles aktivity, vytrácí se kreativita, iniciativa a invence,
- dostavuje se deprese, smutek, beznaděj, frustrace, pocit úzkosti, smysluplnosti,
- snižuje se vlastní sebevědomí (nabírá přesvědčení o své postradatelnosti a bezcennosti),

¹⁰ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 5-6.

¹¹ BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. s. 20.

- člověk ztrácí zájem o pracovní problematiku, monotónní práce je pojímaná jako rutina, používá stereotypních postupů, vytrácí se smysl práce a později i smysl života,
- objevuje se sebelítost, intenzivní prožívání pocitu neuznání a nedocenění,
- činnosti se stávají pouhou rutinou.

Fyzická úroveň

- příznaky celkového stavu fyzického vyčerpání organismu (nedostatek energie, apatie),
- rychle se dostavuje únava i po relativním zotavení,
- bolesti hlavy, stavy nevolnosti, svalové bolesti,
- poruchy krevního tlaku,
- poruchy spánku,
- přetrvávající celkové napětí,
- zvýšené riziko vzniku různých druhů závislosti (alkoholismus, závislost na lécích, psychotropních látkách, atd.),
- změna denního rytmu, frekvence a intenzity tělesných aktivit.

Sociální úroveň

- celkový útlum zájmu o druhé lidi a jejich hodnocení,
- omezení kontaktů s kolegy, klienty, osobami se vztahem k profesi,
- nechut' a nezájem o profesi, kterou vykonává,
- ztráta nebo pokles empatie,
- přichází narůstání konfliktních situací, které vznikají v důsledku, lhostejnosti a nezájmu ve vztahu k okolí (sociální apatie).¹²

Podle Rushe lze členit symptomy doprovázející syndrom vyhoření do dvou základních celků. Snadno můžeme vypožorovat **vnější symptomy**, kdy aktivitu doprovází stagnace produktivity, podrážděnost, fyzická únava a neochota riskovat. Vnějšími symptomům často předcházejí **vnitřní symptomy**, ke kterým patří ztráta odvahy a osobní identity, sebeúcty

¹² KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 9-10.

a objektivnosti. Dalšími symptomy jsou emocionální vyčerpanost a negativní postoje, které jsou z počátku těžko pozorovatelné, ale jsou důležité pro stanovení diagnózy.¹³

Jeklová a Reitmayerová ve své publikaci uvádí, že podle Mezinárodní klasifikace nemocí, je syndrom vyhoření přiřazen kód ICD 10, kategorie Z 73.0. s názvem „*Problémy spojené s obtížemi v uspořádání života*“ a vyznačuje se **symptomy v kognitivní rovině**, ke kterým patří ztráta pracovního nasazení, nadšení a zodpovědnosti, nechuť a lhostejnost k práci, poruchy soustředění, negativní postoj k životu, společnosti, práci i k sobě. V **emocionální rovině** jsou to pocity bezmoci, sklíčenosti, zvýšená nervozita, agresivita, nespokojenost a pocit nedostatku uznání. Mezi další příznaky řadí **tělesné symptomy**, jako jsou poruchy spánku a chuti k jídlu, náchylnost k nemocím, vegetativním obtížím, obtížím dýchání, zažívání, dostavuje se rychlá unavitelnost a vyčerpanost, svalové napětí a zvýšený krevní tlak. Poslední skupinou jsou symptomy v oblasti **sociálních vztahů**, které se projevují snížením angažovanosti a snahy pomáhat problémovým klientům, je snaha vyhýbat se klientům i kolegům, narůstají konflikty v jejich soukromí, narušena je i kvalita přípravy pro výkon práce.¹⁴

Podle Štěpánkové syndrom vyhoření ve většině případů nedosahuje extrémní polohy, ale i při mírnějších příznacích dochází ke snížení zájmu o okolí, zhoršení mezilidských vztahů a nedostatečné radosti ze života.¹⁵

Herman a Doubek upozorňují, že plně rozvinutý syndrom vyhoření má za následek úplnou ztrátu smyslu života a neschopnosti vnímat se pozitivně. Dochází k pocitům zášti, hořkosti, beznaděje a úplné samoty v dnešním světě. Tyto postoje mohou vyústit až k pocitům rezignace na vlastní život s přáním zemřít.¹⁶

1. 2 Syndrom vyhoření a jeho vztah k jiným psychickým stavům

Syndrom vyhoření není podle Marona v životě člověka jediným negativním jevem, který významně ovlivňuje náš život. Podobné příznaky, jaké sledujeme u syndromu vyhoření, můžeme pozorovat u emocionálních stavů jako je stres a deprese. Právě překrývání příznaků těchto jevů je příčinou syndromu vyhoření, jako projevu psychického stresu. Vlastní vývoj

¹³ RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*, 1. vydání. Praha: Návrat domů, 2003, s. 40.

¹⁴ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 22-23.

¹⁵ ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Jak řeší krizi moderní žena*. Praha: Grada, 2006, s. 60.

¹⁶ HERMAN, Erik a Pavel DOUBEK. *Deprese a stres: vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy*. Praha: Maxdorf, 2008, s. 47.

a příčiny utváří jedinečnost vyhoření, které doprovází psychické projevy podobající se stresovým stavům.¹⁷

Syndrom vyhoření a stres

U člověka, který se obtížně adaptuje na okolní prostředí, mluvíme o zátěži. **Zátěž** je český pojem pro **stres**, který užil akademik Charvát na konci šedesátých let 20. století. Stupeň zátěže závisí na individuálních možnostech jedince. O zvýšené zátěži mluvíme tehdy, jestliže při této zátěži dochází k částečné mobilizaci rezerv člověka. Pokud zátěž vyžaduje veškeré možnosti rezerv člověka, jde o zátěž hraničící, a jestliže požadavky přesahují možnosti kapacity konkrétního člověka, potom jde o zátěž extrémní.¹⁸

Stres je všude přítomný jev, a proto se může projevit u každého člověka v situacích, ve kterých dochází k napětí, které přináší a vyvolává zátěžovou situaci a absence možností, jak tuto zátěž zvládnout. Stres je jednou ze zátěžových situací, které vznik a vývoj syndromu vyhoření ovlivňují. Odborná literatura užívá termín pro zátěž a napětí **stresory** a možnosti, jak se s napětím vyrovnat a zvládnout, jsou nazývány **salutory**.¹⁹

Švingalová ve své publikaci uvádí, že **stresory** jsou vlastně „*činitelé nebo podněty různého charakteru, které jsou subjektivně prožívány a kognitivně hodnoceny jako zátěžové (stresové)*“. **Salutory** jsou „*činitelé posilující člověka v náročných životních situacích*“. Posilou může být například účinná podpora okolí při zvládání náročné situace nebo přesvědčení člověka o smyslu jeho utrpení.²⁰

Jeklová a Reitmayerová upozorňují, že je třeba si uvědomit, že stres nemusí být vždy jen negativní. Přiměřený stres dokáže člověka aktivizovat a stimulovat k optimálnímu řešení dané situace. Na základě zvládání těchto situací dochází u jedince k rozvoji dovedností a získávání osobních zkušeností. Odborná literatura rozděluje stres na **distres** (negativní stres), příkladem této zátěžové situace jsou konflikty v rodině a zaměstnání, smrt blízké osoby nebo šok a **eustres** (pozitivní stres), jehož příkladem je velká radost a nadšení.²¹

Podle Křivohlavého, pokud bude člověk dlouhodobě vystaven působení stresu, je vysoká pravděpodobnost, že bude také ohrožen syndromem vyhoření. Na rozdíl od syndromu

¹⁷ MAROON, Istifan. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2012. s. 26.

¹⁸ HOŠEK, Václav. *Psychologie odolnosti*. Praha: Vydavatelství Karolinum, 1997, s. 21.

¹⁹ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, s. 170-171.

²⁰ ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. 1. vydání. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. S 12-17.

²¹ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 9.

vyhoření je stresu vystaven téměř každý člověk. Vyhoření lze očekávat u člověka, který je nadšen pro svoji práci, a se kterou spojuje velká očekávání. Stres je součástí mnoha různých životních situací, ale vyhoření je svázáno s prací s lidmi. Základním předpokladem, že bude člověk zasažen syndromem vyhoření, je dlouhodobý negativní stres. Tam, kde je práce pro člověka smysluplná a překážky je možné překonat, tam k vyhoření nedochází.²²

Syndrom vyhoření a deprese

Höschl uvádí, že jedním z projevů syndromu vyhoření může být i deprese, která se stejně jako vyhoření projevuje společnými znaky, mezi které patří pocity viny, smutku, beznaděje, ztráta motivace a energie, neschopností plnit úkoly. Dále se přidávají somatické a vegetativní obtíže, úzkost, pesimistické myšlení, nesoustředěnost, sexuální dysfunkce, bolesti, nechut' k jídlu nebo naopak přejídání.²³

Jeklová a Reitmayerová uvádějí, že deprese, stejně jako syndrom vyhoření, je řazena mezi negativní emocionální jevy. Podle Světové zdravotnické organizace je deprese jedna z nejčastějších nemocí vyskytující se v celosvětovém měřítku. Může se vyskytovat i samostatně a nezávisle na burnoutu. Není spojena výhradně s profesní činností. Často má úzký vztah k negativním zážitkům z mládí.²⁴

Syndrom vyhoření a únava

Podle Krivohlavého obecně platí, že únava má blíže k fyzické zátěži (tělesné námaze) než k syndromu vyhoření. Patří však stejně jako syndrom vyhoření k negativním psychologickým zážitkům. Fyzickou námahu lze odstranit odpočinkem, ale u vyhoření to není možné. Vyhoření je pocitem vysoce negativním, spojeným s marností a osobním selháním. Fyzické vyčerpání, ale i intelektuální práce, vycházející z nějaké aktivní činnosti nebo sportu, jsou vnímány pocitově kladně a radostně, protože přináší pocit z dobře vykonané práce.²⁵

Slabost a nedostatek energie, podle Stocka, přivádí člověka až k chronické únavě, která je příčinou náchylnosti k infekčním onemocněním, problémům se soustředěním, pamětí a poruchám spánku. Během života si každý člověk projde stavem vyčerpání, ale problémy nastávají až při propojení všech druhů vyčerpání a stavu zoufalství. Tato kombinace nás s největší pravděpodobností přivede k syndromu vyhoření.²⁶

²² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 51.

²³ HÖSCHL, Cyril. - LIBIGER, Jan. - ŠVESTKA, Jaromír. *Psychiatrie*. 1. vydání. Praha: Tigris, 2002, s. 410.

²⁴ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 52-53

²⁵ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 53.

²⁶ STOCK Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, s. 19 – 20.

Syndrom vyhoření a odcizení

Odcizení (depersonalizace) je další ze skupiny častých negativních emocionálních zážitků. Tímto jevem se zabýval francouzský sociolog D. É. Durkheim, který jej definoval jako „*druh anomie*“ (ztráta normálních zákonitostí). K této ztrátě dochází, když lidé zažívají ztrátu a nedostatek pro ně přijatelných sociálních norem, kterými by se mohli řídit, a tyto byly také měřítkem jejich životních hodnot, které vyznávali. U syndromu vyhoření se tyto příznaky objevují až v posledním stádiu a projeví se pouze u lidí, kteří zažívali nadšení ze své práce, protože byla hlavním smyslem jejich života.²⁷

Syndrom vyhoření a existencionální neuróza

Existencionální neuróza se podle Křivohlavého řadí mezi moderní negativní jevy lidského prožívání. V této souvislosti dochází ke ztrátě vidění smysluplnosti života. Jde o podobnost s pocitem bezmoci a beznaděje, kdy také řešíme otázky, zdali má náš život smysl. Se stejnými problémy se potýkáme i při vyhoření, ale až na samém konci tohoto dlouhého procesu, kterému naopak předchází velice intenzivní pozitivní prožitek s vidinou smysluplné a perspektivní budoucnosti.²⁸

1. 3 Proces syndromu vyhoření

Kebza a Šolcová konstatují, že vyhoření je neustále se vyvíjející proces, který může trvat mnoho měsíců i let. Tento stav vzniká v důsledku celé řady různých okolností. Nejzávažnější okolností je chronický stres. Probíhá ve fázích, které mohou mít různý počet i délku trvání. Odborná literatura publikuje několik přístupů s různým počtem fází utváření a vzniku syndromu vyhoření.²⁹

Musil ve své publikaci uvádí, že při vyhoření jde o pozvolný proces, který jedinec z počátku nepozoruje. Projevy vzniku a narůstání symptomů syndromu vyhoření lze sledovat u postiženého jedince ve všech oblastech jeho života. Postupně zasáhne do oblasti psychické, fyzické i sociální.

²⁷ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 71.

²⁸ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 72-73.

²⁹ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 13.

Popisuje tyto fáze procesu vyhoření:

Předchorobí – fáze nadšení, kdy jedinec má snahu pracovat co nejlépe, jeho vysoké ideály jsou provázeny touhou dosáhnout úspěchu, který se nakonec i přes chronické pracovní přetěžování nedostaví.

1. Fáze – frustrace, v průběhu které jedinec přestane zvládat stanovené úkoly a ty se začnou vršit. S tím přichází časová tíseň, v jejímž důsledku ztrácí systém vlastní práce. Následně se dostavuje neúspěch a celkové zklamání.

2. Fáze – apatie a stagnace, kdy je jedinec neurotizován, což jej ale neodrazuje od neustálé činnosti. V této fázi nabývá jeho činnost forem chaosu, v jehož důsledku volí rutinní postupy a polevuje ve svém pracovním úsilí.

3. Fáze – celkové vyčerpání, kdy si jedinec uvědomuje, že vykonává práci pouze z nutnosti a k původním idealistickým záměrům se staví kriticky. Vytrácí se prvotní nadšení a zaujetí pro původně stanovené plány, o které postupně ztrácí zájem. Přichází únava, skleslost a zklamání. Nedochází k adekvátní regeneraci sil a obtíže se projeví ve všech oblastech jeho života.³⁰

Mallotová popisuje stanovení fází syndromu vyhoření podle Edelwiche a Brodského, kteří dynamiku průběhu procesu vyhoření u většiny případů řadí do **pěti stádií**:

1. Fáze – nadšení, při které naprostá většina nováčků přichází do práce s nadšením, nadějemi a nerealistickými očekáváními. S velkým odhodláním a nejasnou představou se vrhají do práce. Práce se stává tím nejdůležitějším v životě, a v práci pro druhé vidí nejefektivnější vydávání energie.

2. Fáze – stagnace, která navazuje na počáteční fázi nadšení. Fáze nadšení dohasíná a práce není již tak přitažlivou, jak byla dříve. Při konfrontaci s realitou dochází ke slevování ze svých původně stanovených požadavků. Člověk zjišťuje, že práce není všechno, a již není tím hlavním v životě. Převládá touha po volném čase, dostatku finančních prostředků, partnerovi a rodině. Prioritou se stává především uspokojení těchto potřeb.

3. Fáze – frustrace, je charakteristická nastupující pozvolnou stagnací. Přemýšlíme o smyslu a efektivitě vlastní práce. Mohou se objevit emocionální a fyzické obtíže. Přicházejí problémy na pracovišti, např. zhoršení vztahů s nadřízenými.

³⁰ MUSIL, Jiří V. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování*. 1. vyd. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna, 2010, s. 38.

4. Fáze – apatie, je reakcí na dlouhodobou frustraci v práci, kdy člověk nemá sám možnost tuto situaci změnit a zároveň tuto práci nutně potřebuje, protože je zdrojem jeho obživy. Dominuje snaha udržet si jisté místo a příliš se nenamáhat.

5. Fáze – intervence, je posledním stádiem a podle autorů se jedná o jakýkoliv krok, který vede k přerušení koloběhu zklamání. Tento krok je reakcí na vyhoření. Intervencí může být zaměření se na svůj soukromý život, odjezd na dovolenou, hledání si nového partnera, změna bydliště, člověk se začne dále vzdělávat. Zároveň může dojít k přehodnocení a změně svého vztahu k práci, klientům, spolupracovníkům a přátelům.³¹

V publikacích dalších autorů můžeme sledovat široké spektrum méně či více podrobných modelů, které ukazují podstatu procesu syndromu vyhoření a členění jeho základních fází.

1. 4 Prevence syndromu vyhoření

Každý člověk neustále řeší problémy, které ovlivňují jeho život. Nejlepším předpokladem odvrácení těchto problémů je jim předcházet. Stejně tomu tak je u syndromu vyhoření. Vždy je jednodušší a efektivnější předcházet příčinám pracovního stresu, než je následně řešit. Je zřejmé a praxe nám to ukazuje, že v reálném životě je tomu jinak. Příčinou může být i malé povědomí a informovanost o možnostech prevence předcházení vzniku syndromu vyhoření.

Křivohlavý přirovnává vyhoření k plápolavému ohni, který dohořívá a uvádí: „*Co dělat, aby nám náš oheň nevyhasl? Přikládat*“.³²

V rámci **individuální prevence** Jeklová a Reitmayerová uvádějí několik bodů, jak můžeme pomoci sami sobě, a to **vlastní vnímání světa kolem nás**, kdy je potřeba si uvědomit, že za prožitky, které prožíváme, a které v nás vyvolávají druzí, nemohou ti druzí, ale my sami. Změnit prožívání zlosti, úzkosti a bezmoci je jen na nás a uvědomění si tohoto, je nejdůležitější předpoklad úspěšné pomoci sami sobě. Dalším bodem je **pocit smysluplnosti vlastního života a práce**, který je základním prvkem naší celkové životní spokojenosti. Vnímání smysluplnosti je náš ryze subjektivní jev. V neposlední řadě patří mezi důležité ozdravné prvky **odpočinek, relaxace a pohyb**, kdy způsob odpočinku je u každého z nás

³¹ MALLOTOVÁ, Kateřina. *Burn-out neboli syndrom vyhoření*. Psychologie dnes, roč. 6, č. 2, 2000, s. 15

³² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 69-70.

vysoce individuální. Je potřeba držet se pravidla, že odpočinkem rozumíme diametrálně odlišnou činnost od směru činnosti vykonávané v práci.

Stejně autorky opakovaně upozorňují na úzký vztah mezi stresem a syndromem vyhoření a uvádějí 7 přístupů, jak se se stresem vyrovnat:

1. **Vytvořme si pořadí důležitosti** – napětí z méně důležitých záležitostí je zbytečné plýtvání energií.
2. **Vyhněme se stresu** – neustále se opakující nepříjemnosti se snažíme vyřešit jiným způsobem.
3. **Naučme se vypnout** – volný čas trávíme oblíbenými zájmy, vycházkou, víkendovými výlety a vhodně zvolenou dovolenou.
4. **Pohybujme se, cvičme** – velmi důležitá složka, která okamžitě odbourává a snižuje negativní účinky stresu.
5. **Pěstujme své vztahy s druhými lidmi, navazujme nová přátelství** – umožňuje nám to na základě zpětné vazby odbourávat naše nevhodné způsoby jednání a chování, učíme se vyhýbat zbytečným konfliktům, které jsou častou příčinou stresu.
6. **Dbejme na správnou výživu** – výživa ovlivňuje harmonii celého našeho organismu, dochází k souladu hmotnosti a proporcí, které posilují naše sebevědomí a aktivní přístup k životu.
7. **Naučme se relaxovat** – využitím relaxačních cvičení dochází k nastolení pocitu klidu a spokojenosti. Zároveň dochází ke snížení vnitřního napětí.³³

Matoušek uvádí že, základem prevence syndromu vyhoření je **kvalitní příprava na profesi**, kterou vykonáváme, jasná definice poslání a metody práce organizace. Důležité je jasně definovat profesionální role zaměstnance, jeho náplň práce a nutnost existence systému zácviku nových zaměstnanců zkušeným odborníkem. Významnou úlohu hraje také možnost osobního rozvoje a podpora dalšího vzdělávání zaměstnanců. Závěrem navrhuje omezit administrativní zátěž spojenou s prací s klienty a možnost omezení pracovního úvazku.³⁴

³³ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 23-30.

³⁴ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003, s. 58.

Nezastupitelnou úlohu v životě člověka hraje také **humor**. Honzák a Novotná uvádějí, že si tuto samozřejmost mnohdy ani neuvědomujeme, a proto je humor často opomíjen. Smích je fyziologická aktivita, která mobilizuje organismus nestresovým způsobem.³⁵

Význam humoru přisuzuje i Křivohlavý, který uvádí, že lidé, kteří nemají smysl pro humor, nebo jej ztratili, vyhořují podstatně rychleji než ti, u kterých je humor součástí každodenního života.³⁶

Vysvětlili jsme si, že syndrom vyhoření úzce souvisí s každodenním kontaktem s jinými lidmi v okolí jedince. Paradoxně však může být i **kontakt s druhými**, také jednou z možností terapie v boji s vyhořením. Pines a Aronson uvádějí: „*Sociální faktory hrají prvotně důležitou roli, jak v rozboru příčin, tak i v souboru terapeutických faktorů burnout.*“³⁷

Vyhořelí jedinci se bez vnější pomoci ze svého stavu nedostanou. Přesto neradi žádají o pomoc někoho druhého. Přitom pomoc nemusí poskytnout jen a pouze odborník psychiatr nebo psycholog, ale může ji poskytnout i kvalifikovaný laik. Důležitá je trpělivost a pevné vedení postiženého jedince k zodpovědnosti. Rush uvádí: „*Zotavení z vyhoření bude úspěšné pouze natolik, nakolik bude vyhořelý jedinec ochotný být svému poradci osobně zodpovědný.*“ Problémem je, že oběť vyhoření byla dříve samostatná, sebevědomá, nezávislá, ale nyní se musí podřídit někomu jinému a přiznat si, že nemá kontrolu nad sebou samým. Zároveň nemůžeme očekávat, že během krátké doby bude všechno stejné, jak bylo před vznikem problému.³⁸

Sociální opora v našem okolí patří podle Jeklové a Reitmayerové mezi nejdůležitější pomoci při syndromu vyhoření. K formám sociální opory patří spolupráce, naslouchání, podpora a povzbuzení, důležitá je také zpětná vazba a rovnocennost ve vzájemném vztahu. Sociální oporou chápeme podporu lidí z našeho nejbližšího okolí, mezi něž patří rodina, přátelé, spolupracovníci, a tohle všechno dohromady označujeme jako **sociální síť**. Dobré vztahy s lidmi v okolí mají vždy pozitivní vliv na psychiku člověka a snižují úroveň psychického vyhoření.³⁹

³⁵ HONZÁK, Radkin a Vladimíra NOVOTNÁ. *Krize v životě, život v krizi*. Praha: Road, 1994, s. 128.

³⁶ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 113.

³⁷ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 89.

³⁸ RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*, 1. vyd. Praha: Návrat domů, 2003, s. 61-62.

³⁹ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 24-25.

Křivohlavý uvádí mezi způsoby sociální podpory a pomoci určené k překonání těžkostí při vyhoření **naslouchání**, kdy ne každý umí naslouchat a porozumět tomu, co nám chce druhý říci. Dále **potřebu sociálního zrcadla**, abychom věděli, jaký na to co děláme, mají pohled jiní lidé. **Uznání** a upozornění někoho na hodnotu toho, co jsme již vykonali a čehož jsme již dosáhli. Také **povzbuzení**, které podněcuje k neustálému růstu a zdokonalování. Potřebu **soucítění** (empatie) druhého člověka ve chvílích bolesti, smutku, ale i radosti, aby s ním emočně sdílel dobré i zlé. Důležitou úlohu hraje i **dělbá práce a spolupráce**, kdy víme, že máme někoho po svém boku, který nám pomůže a podělí se o naši zodpovědnost při plnění věcí a úkolů, na které nestačíme. V neposlední řadě je důležitý také **přejný prosociální postoj a nezištná pomoc**, který dělá život snadnějším a radostnějším.⁴⁰

Psychické vyčerpání související se syndromem vyhoření má spojitost s nespokojeností. Nejvýrazněji tuto nespokojenost ovlivňují vzájemné vztahy mezi lidmi na pracovišti. Proto je zřejmé, že kladné a **pozitivní vztahy** na pracovišti, ale i doma, jsou prevencí stavu syndromu vyhoření. Je možné sledovat určité příznaky v sociální interakci při jednání člověka s člověkem, které něco naznačují. Příznakem špatných mezilidských vztahů mohou být nepřátelské až agresivní projevy, mezi něž můžeme zahrnout např. ponižování, urážky, násilnosti, projevy zneužití moci, nedodržování slibů, hádky, konflikty apod.⁴¹

Synonymem pro vyjádření dobrých vztahů, které jsou významné v boji proti syndromu vyhoření, je pojem **evalvace**. Tento pojem zahrnuje kladné hodnocení lidí z pohledu, co konají, jak vypadají, ale i projevy úcty, respektu a vážnosti k nim. Opakem evalvace je pojem **devalvace**. O devalvací lidských vztahů mluvíme tam, kde dochází ke snižování úcty a respektu k druhým lidem. V této oblasti je důležitý i kladný přístup a vztah nadřazených k podřízeným, kde je potřeba pravidelné vzájemné komunikace, sladění vzájemných vztahů, jasné formulování požadavků. Významnou roli zde hraje i morální přístup, kdy by měl být vedoucí svým podřízeným vzorem.⁴²

⁴⁰ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*, 1. vyd. Praha: Grada, 1998, s. 93-98.

⁴¹ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 127-129.

⁴² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 133-135.

Je snahou každého vedoucího zaměstnance, aby jeho podřízení byli dobře motivovaní a ochotni společně se podílet na řešení úkolů. Proto je důležité zajistit dobře motivovaným lidem odpovídající optimální **pracovní podmínky** a omezit vše, co by mohlo tomuto bránit.

Důležitá pro předcházení příčinám vyhoření je **organizace práce**. Proto, abychom zabránili při práci vzniku stresů a psychického vyhoření, je potřeba vysvětlit, co od koho očekáváme a úkoly stanovit tak, abychom zabránili možnému přetěžování pracovníků. Preventivním prvkem s velkým významem pro předcházení stresu, je **úprava pracovních podmínek**, která spočívá především v odbourání nadměrné administrativy a byrokracie, které s danou činností mnohdy ani nesouvisí. Nastolení klidných a nestresujících podmínek vede k přátelské atmosféře a vztahům na pracovišti, které jsou podmínkou pozitivní vzájemné spolupráce a komunikace. Svůj podíl na psychické pohodě má i **úprava pracoviště**. Pro činnosti, které vyžadují klid a individuální soustředění, mezi něž patří např. tvořivost, samostatné uvažování, promýšlení pracovních postupů, projektování, je třeba zajistit určité soukromí (privátnost). Pokud se toto nepodaří, je předpoklad vzniku stresu, poklesu kvality a výkonu činnosti. Pokud to podmínky pracoviště dovolují, je důležité člověku umožnit zařídit si prostor, ve kterém pracuje, podle svého.⁴³

1. 5 Povinnosti zaměstnavatele

Zmínili jsme, jakým způsobem může zaměstnavatel přispět předcházení stresu u svých zaměstnanců, který je důsledkem nesouladu mezi požadavky a možnostmi řešení. Pracovní podmínky poskytované zaměstnavatelem nejsou závislé pouze a jenom na jeho přístupu a dobré vůli, ale vytváření příznivých pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, je uzákoněno legislativou.

Základní ustanovení vycházejí z *Listiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.*, která zaručuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost (čl. 26). Dále má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, a v neposlední řadě mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon (čl. 28).⁴⁴

⁴³ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 135-136.

⁴⁴ ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních lidských práv a svobod*. [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16] Dostupné z: <http://www.usoud.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

Ústavním zákonem jsou vymezeny pouze základní povinnosti a práva občana, které dále rozpracovávají a interpretují další zákonné normy a interní akty řízení.

Oporou v oblasti pracovněprávních vztahů je zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění, (dále jen „zákoník práce“), který uvádí, že zaměstnavatel je povinen podle § 38 odst. 1, písm. a) zákoníku práce, mimo jiné, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

- **Část čtvrtá – Pracovní doba a doba odpočinku**, která upravuje pracovní dobu a definuje přestávky a dobu odpočinku.
- **Část pátá – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** zaručuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kde zároveň definuje povinnosti zaměstnavatele.
- **Část devátá – Dovolená**, kde je zakotveno právo na dovolenou za rok, její poměrnou část, výměru dovolené a dovolenou za odpracované dny.
- **Část desátá – Péče o zaměstnance**, zde se hovoříme o pracovních a životních podmínkách, které zahrnují problematiku pracovních podmínek, odborného růstu, stravování, zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň, zaměstnankyň (matek), zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, atd.
- **Část jedenáctá – Náhrada škody**, kde je v jedné z částí řešena odpovědnost zaměstnavatele za škodu, zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání.⁴⁵

Jeklová a Reitmajerová zdůrazňují, že je nutné uvědomit si, že právě problematika zajištění sociálních potřeb a jistot je velice často stresorem spouštějící proces syndromu vyhoření.⁴⁶

K povinnostem zaměstnavatele vyplývajících ze zákona č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“) se budeme podrobně zabývat v kapitole prevence a péče o příslušníky Policie ČR.

⁴⁵ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce a další prováděcí předpisy s komentářem*. 7. vyd. Olomouc: ANAG. 2013.

⁴⁶ JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s. 28.

SHRNUTÍ

Terminologicky jsme vymezili pojem a historické souvislosti syndromu vyhoření. Vyjmenovali jsme si nejčastější příznaky a příčiny vzniku syndromu vyhoření a jeho vztah k jiným psychickým stavům. Na základě modelů byl popsán vznik a proces syndromu vyhoření. Přiblížili jsme si možnosti a způsoby vnitřní a vnější prevence, která je nejlepším předpokladem pro předcházení vzniku syndromu vyhoření. Pozornost byla věnována rizikovým faktorům vyskytujících se v zaměstnání, jejich preventivním opatřením, a dále pracovním podmínkám i roli zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci, které zaručuje Listina základních práv a svobod, a především zákoník práce. Upozornili jsme na problematiku zajištění sociálních potřeb, jako jednoho z významných stresorů spouštějící proces syndromu vyhoření.

2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY



Policie ČR je co do rozsahu, různorodosti činností a plněných úkolů, nejmnohotvárnějším bezpečnostním sborem České republiky. Její působnost sahá od zajišťování bezpečnosti silničního provozu až po boj s potíráním kriminality, od ochrany veřejného pořádku po problematiku státní správy ve věcech zbraní a střeliva, od odhalování nelegální migrace až po ochranu ústavních činitelů a objektů zvláštního významu. Policie ČR představuje složitý organismus, jehož celková úspěšnost záleží na správném fungování každého jeho jednotlivého článku. Představitelé všech policejních profesí, kteří dnes a denně svou prací naplňují heslo „*Pomáhat a chránit*“, a každodenně přispívají ke spolehlivé ochraně života, zdraví, majetku a bezpečnosti obyvatel naší země, si zaslouhují stejný respekt a stejné uznání.⁴⁷

V současné době Policie ČR zaměstnává více než 40 tisíc příslušníků. Uvnitř policie fungují vlastní mechanismy, život má svá psaná i nepsaná pravidla, která utvářejí její vnitřní kulturu. Od roku 1993, kdy je snaha budovat moderní policejní sbor, se ukazují složitá období, která jsou charakteristická zejména masivními odchody příslušníků ze služebního poměru. První takovou vlnou bylo už období po událostech listopadu 1989 v souvislosti se změnou politické situace, kdy důvěra a společenský kredit občanů v policii této země dosáhly pomyslného dna. Druhou je rok 2008, který je spojen s nástupem účinnosti nového zákona o služebním poměru bezpečnostních sborů. Tento nový zákon významným způsobem změnil systém hodnot, který byl spojen se zastávanou funkcí, změnily se výsluhové nároky příslušníků, což bylo impulzem, zejména pro déle sloužící příslušníky v důstojnických hodnostech k odchodu od Policie ČR. Třetí období spadá do let 2010 – 2013 v souvislosti s ekonomickou krizí, snížením mezd a početních stavů příslušníků i zaměstnanců Policie ČR. Ve všech těchto obdobích Policie ČR přišla o velké množství kvalitních příslušníků, kteří nechtěli nebo nebyli schopni unést fyzickou, psychickou, ale i sociální zátěž, kterou jejich práce s sebou nesla. Odchodem stovek odborníků došlo k odlivu morálních a profesních hodnot, jejichž nositeli byli právě tito zkušení příslušníci. Ztráty, které tímto vznikly, jsou nenahraditelné a vždy se negativně podílely na další činnosti Policie ČR jako celku. To vše je příkrým kontrastu s duchem služby u policie a četnictva prvorepublikového období, kdy **„služba u četnictva = prestiž a respekt u obyvatelstva“**.⁴⁸

⁴⁷ VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017, s. 4.

⁴⁸ CZINEGOVÁ, Kateřina. *Jménem zákona! Kapitoly z minulosti a současnosti bezpečnostních sborů ve Zlíně*. 1. vyd. Zlín: Muzeum jihovýchodní Moravy ve Zlíně, 2016. s. 15.

2. 1 Zákonný rámec vzniku Policie ČR

Česká národní rada schválila dne 21. června 1991 zákon č. 283/1991 Sb., o *Policii České republiky*, který je počátkem budování moderního demokratického policejního sboru samostatné České republiky. V průběhu let byl tento zákon nahrazen zákonem č. 273/2008 Sb., o *Policii České republiky*, ve znění pozdějších předpisů. Tato nová právní úprava reaguje na celou řadu změn v zákoně, který byl v průběhu jeho platnosti mnohokrát novelizován. Nový zákon vychází z filozofie, že se Policie ČR zaměřuje na činnosti, které jsou jejím skutečným posláním, a naopak ji zbavuje povinností, které jsou úkoly jiných orgánů veřejné správy.⁴⁹

Policie ČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti a je podřízen Ministerstvu vnitra České republiky. Působí na celém území České republiky. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky. Úkoly Policie ČR plní příslušníci policie a zaměstnanci, kteří jsou v policii zařazeni.⁵⁰

Početní stavy Policie České republiky k 1. lednu 2017 činí 40 352 příslušníků a 9 669 zaměstnanců.

2. 2 Organizační struktura Policie ČR

Činnost Policie ČR řídí Policejní prezidium ČR v čele s policejním prezidentem. Policejní prezident odpovídá za činnost Policie ČR ministru vnitra České republiky. V rámci Policie ČR působí policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a organizační články zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich územní obvody jsou totožné s územními obvody 14 krajů České republiky.⁵¹

⁴⁹ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. předmluva.

⁵⁰ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1-2.

⁵¹ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 2-3.



Mapa č. 1: Kraje České republiky⁵²

Úkolem Policejního prezidia ČR je zejména stanovovat cíle rozvoje Policie ČR, řešit koncepci, organizaci, řízení a stanovovat úkoly k plnění jednotlivých služeb.

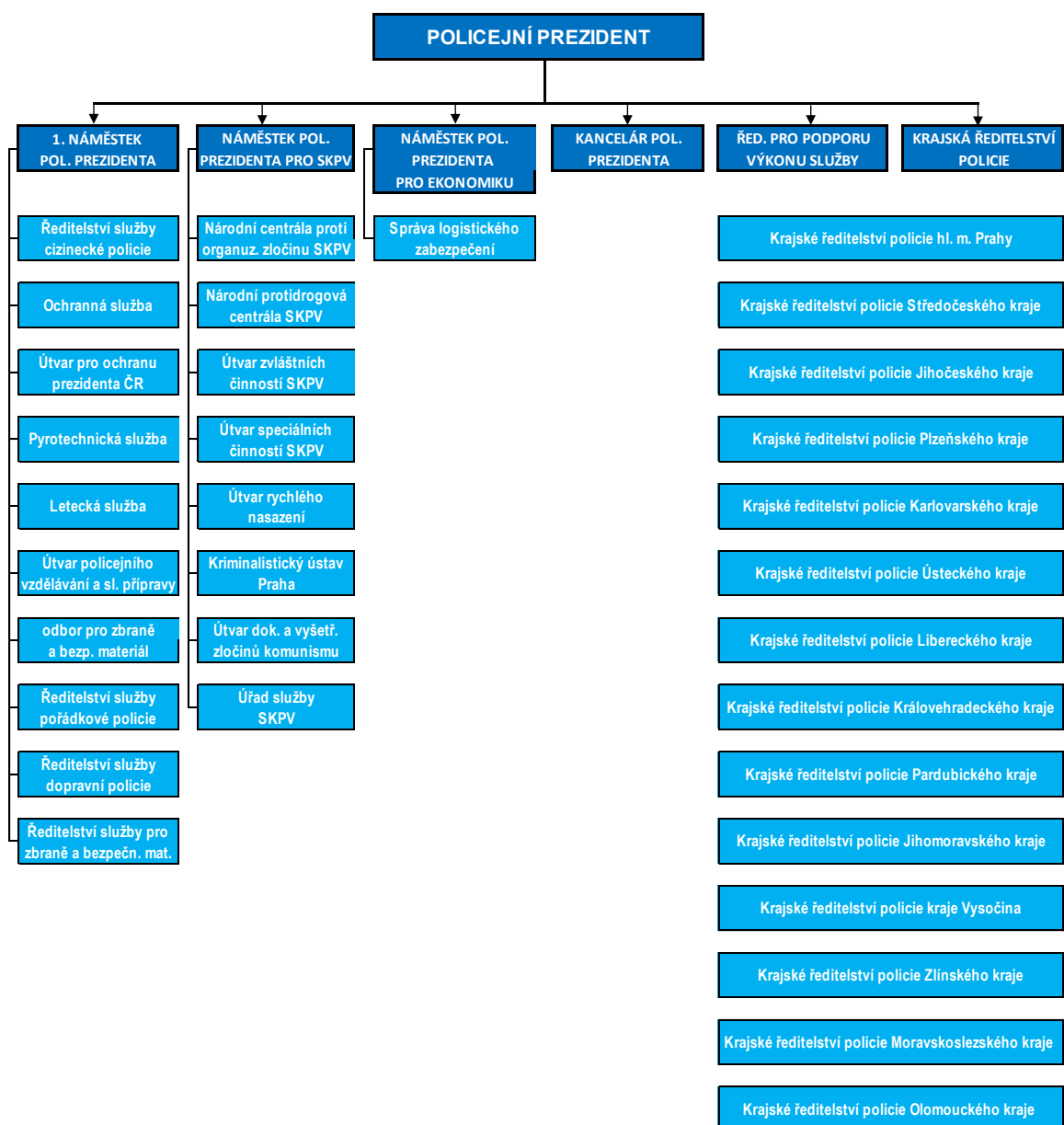
Do organizační struktury Policie ČR patří služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba kriminální policie a vyšetřování, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba a jiné specializované útvary.

Dalším úkolem Policejního prezidia ČR je kontrola a analýza činnosti Policie ČR, vytváření vhodných podmínek všem útvarům k plnění jejich úkolů a v neposlední řadě i koordinace jejich činností, které přesahují jejich územní a věcnou příslušnost.⁵³

⁵² ZEMEPIS. COM. *Geografický portál*. [online]. © 2017. [cit. 2017-02-16] Dostupné z: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

⁵³ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 6.

Organizační struktura Policie České republiky



Graf č. 1: Organizační struktura Policie ČR⁵⁴

Organizační struktura Policie ČR je tvořena na základě plnění jejích úkolů, které ji ukládá zákon č. 273/2008 Sb., *o Policii České republiky*, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁴ Zdroj: vlastní

2. 2 Policie ČR a její vztah k veřejnosti

Nezastupitelnou a významnou úlohu má pro Policii ČR komunikace s veřejností a médií. Tato komunikace probíhá při každodenním běžném výkonu služby, ale i zprostředkovaně prostřednictvím médií. Přímá komunikace hraje zásadní úlohu při utváření mediálního obrazu, který ovlivňuje všeobecné veřejné mínění a utváří postoj a vztah veřejnosti k Policii ČR. Podpora práce Policie ČR ze strany společnosti úzce souvisí s kvalitou služeb, které policie poskytuje. Snahou Policie ČR je trvalé úsilí o rozvíjení a prohlubování spolupráce s veřejností, při řešení problematiky veřejného pořádku a bezpečnosti. Mediální komunikaci zajišťuje síť tiskových pracovišť. Tato jsou zřízena na Policejním prezidiu ČR a všech útvech s územní působností. Jejich úkolem je poskytovat veřejnosti prostřednictvím sdělovacích prostředků aktuální informace o činnosti Policie ČR, přiblížit veřejnosti práci příslušníků a působit na jejich právní vědomí. Ke komplexnímu zpřístupňování informací veřejnosti slouží internetové stránky www.policie.cz. Oddělení tisku a prevence rovněž prezentují činnost Policie ČR na výstavách, burzách práce a jiných společenských akcích. K nejvýznamnějším každoročně patří prezentace policejní techniky a ukázek policejní činnosti u příležitosti „Dne Policie České republiky 21. června“. ⁵⁵

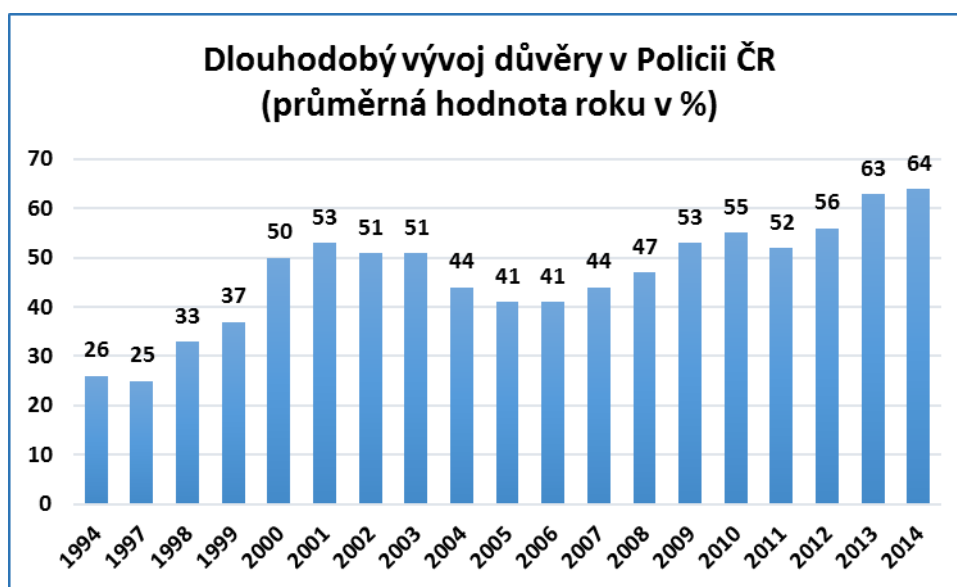
Velmi významnou roli hraje **postoj veřejnosti k Policii ČR**. Postavení policisty ve společnosti je dáno, a vychází ze zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších. Sociální uznání a prestiž policejní profese je neformálním ukazatelem postavení policie ve společnosti, obrazem, který si vytváří o policii samo obyvatelstvo. Jakou image Policie ČR požívá, naznačují postoje veřejnosti. Kladný postoj ovlivňuje ochotu veřejnosti s Policií ČR spolupracovat a významně ovlivňuje zájem o policejní profesi. Sociologické průzkumy jsou nejčastější formou získávání údajů o postojích veřejnosti k policii. V rámci veřejného mínění se získává nejčastěji obraz o celkovém pohledu veřejnosti na policii. ⁵⁶

Agentura STEM provádí od roku 1994 pravidelné průzkumy důvěry občanů v bezpečnostní složky státu. Součástí těchto průzkumů je i průzkum důvěry v Policii ČR. Policie ČR se k důvěře veřejnosti propracovává obtížněji než třeba armáda. Uveřejněná data z dlouhodobé časové řady výzkumů agentury STEM ukazují, že pro Policii ČR nebylo vůbec jednoduché po roce 1989 přesvědčit občany o své důvěryhodnosti. První vzestup spokojenosti

⁵⁵ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 76.

⁵⁶ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 283.

s prací Policie ČR přichází až v období let 2000–2002, kdy řešila bezpečnostní problémy v souvislosti pořádáním zasedání Mezinárodního měnového fondu a Světové banky (2000), které bylo doprovázeno nepokoji a hromadným narušením veřejného pořádku. Následně Policie ČR zajišťovala bezpečnost a veřejný pořádek při summitu NATO (2002). Stav zvýšené důvěry veřejnosti k Policii ČR byl však pouze přechodný. Další pozvolný vzestup důvěry přichází v období let 2007–2010. V roce 2011 znovu přichází pokles, ale od této doby důvěra v Policii ČR postupně stoupá až na maximální hodnotu 64 % v roce 2014.⁵⁷



Graf č. 2: Dlouhodobý vývoj důvěry v Policii ČR⁵⁸

Důvěra v bezpečnostní složky je významně ovlivněna dosaženým vzděláním, kdy v Policii ČR mají důvěru lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Taktéž Policii ČR více důvěřují ženy (60 %) než muži (54 %). Důvěryhodnost Policie ČR je také vyšší u lidí starších 60 let (69 %), opačně je tomu u lidí do 30 let (59 %).⁵⁹

O vztahu a nižší důvěře mladších občanů k Policii ČR Čírtková uvádí, že tyto údaje signalizují zvláštní polohu vztahu policie a mládeže. Vztah policie – mládež tvoří specifickou problematiku, při které často vznikají styčné, ale i třecí plochy. Policejní psychologové docházejí k závěrům, že ze strany Policie ČR by měla být cílevědomá promyšlená spolupráce

⁵⁷ Česko: STEM - [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16]

Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-obcanu-v-bezpecnostni-institute-2341>

⁵⁸ Česko: STEM - [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16]

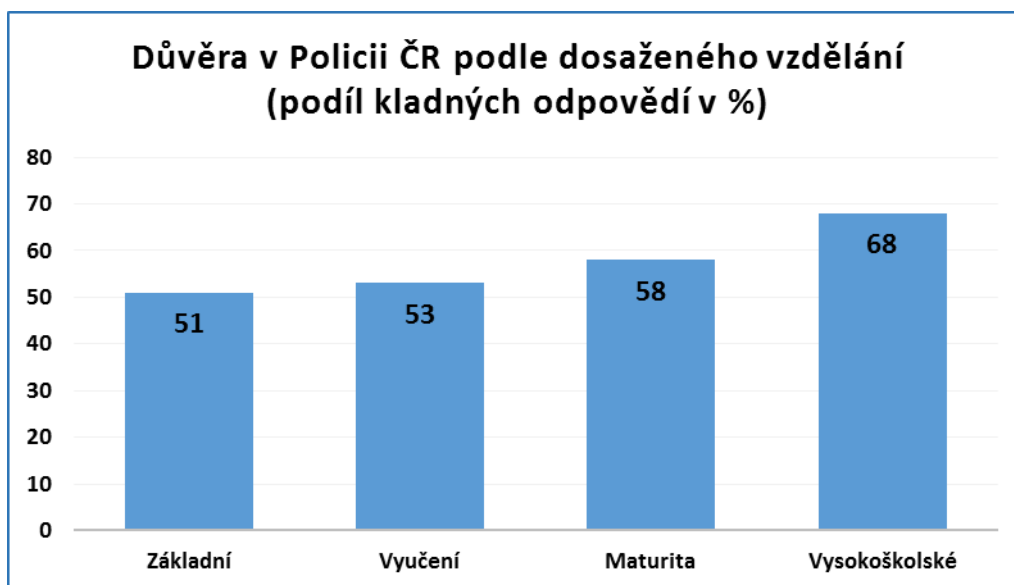
Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-obcanu-v-bezpecnostni-institute-2341>

⁵⁹ Česko: STEM - [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16]

Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-obcanu-v-bezpecnostni-institute-2341>

s mládeží a měla by být tolerantnější k projevům nonkonformismu a vzdoru vůči formálním autoritám.⁶⁰

Zajímavý je pohled na rozpor mezi obrazem Policie ČR v očích veřejnosti a vnímání důvěry na straně příslušníků Policie ČR. Chybí jim ocenění jejich práce veřejností. Výzkumy ukazují, že nezanedbatelná část příslušníků se domnívá, že k nim veřejnost chová převážně negativní postoje. Důvodem je především fakt, že povaha policejní práce je přivádí do kontaktu s omezenou skupinou populace, pro kterou je vzhledem k jejich postavení, typický odmítavý a negativní postoj k Policii ČR. Z psychologického hlediska je tedy důležité, aby byli příslušníci schopni toto vnímat s určitým nadhledem.⁶¹



Graf č. 3: Důvěra v Policii ČR podle dosaženého vzdělání⁶²

SHRNUTÍ

Přiblížili jsme si právními aspekty vzniku Policie ČR, specifikovali činnost, její základní složky a představili základní úkoly plněné v rámci výkonu služby. Prostřednictvím grafického znázornění jsme se seznámili s organizační strukturou Policie ČR od policejního prezidenta až po krajská ředitelství policie. Vyjasnili si význam a potřebu kladného vztahu a spolupráce Policie ČR s veřejností, a důležitost tohoto vztahu pro příslušníky samotné.

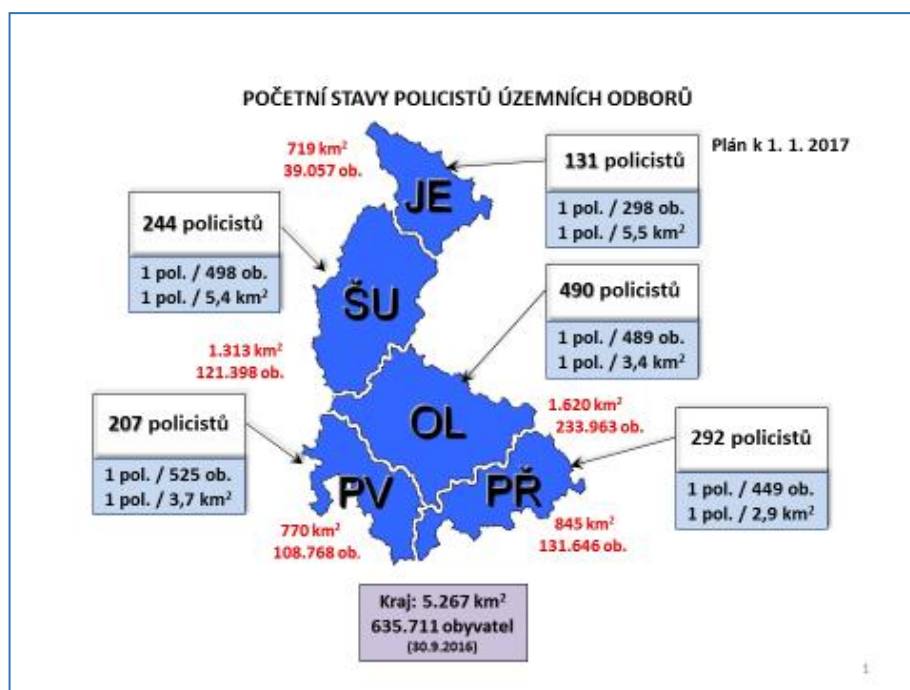
⁶⁰ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 283-284.

⁶¹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 284.

⁶² Česko: STEM - [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16]
Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-obcanu-v-bezpecnostni-institute-2341>

3 KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ POLICIE OLOMOUCKÉHO KRAJE

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje (dále jen „KŘP Olomouckého kraje“) je útvarem s územně vymezenou působností. Slouží veřejnosti na vymezeném teritoriu. KŘP Olomouckého kraje je stejně jako ostatní krajská ředitelství policie organizační složkou státu a samostatnou účetní jednotkou. V čele KŘP Olomouckého kraje stojí krajský ředitel. Útvary Policie ČR zřízené v rámci působnosti krajských ředitelství jsou jejich vnitřními organizačními jednotkami. Organizačními články krajského ředitelství jsou územní odbory. Jejich služební obvody odpovídají územním obvodům okresů, jejich sídla jsou umístěna v okresních městech a krajském městě Olomouc. Služební obvody územních odborů krajského ředitelství se dále dělí na služební obvody obvodních oddělení. V rámci KŘP Olomouckého kraje působí služba kriminální policie a vyšetřování, služba pořádkové, dopravní a cizinecké policie a služba policie pro zbraně a bezpečnostní materiál. Krajské ředitelství má mimo jiné vlastní odbor personální, odbor vnitřní kontroly a integrované operační středisko.⁶³



Mapa č. 2: Početní stavy policistů územních odborů⁶⁴

⁶³ VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017, s. 140.

⁶⁴ Zdroj: vlastní

Početní stavy Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje k 1. lednu 2017 činily 1778 příslušníků a 401 zaměstnanců. Služební i pracovní místa jsou v souladu s aktuální systemizací služebních i pracovních míst naplněna na 100 %.⁶⁵

Služební zařazení policistů a jejich hodnostní označení dle struktury Policie ČR upravuje Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., *kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech*, ve znění pozdějších předpisů. Každé služební zařazení stanovuje kritéria, která musí příslušník naplňovat. Vzorek respondentů, u kterých byl výzkum proveden, spadá do služebního zařazení na funkci asistent, vrchní asistent, inspektor, vrchní inspektor a komisař. Nyní si přiblížíme některá kritéria výkonu služby dle katalogu činností u vybraného vzorku respondentů našeho výzkumu:⁶⁶

a) asistent (nadstrážmistr) - 3. tarifní třída

1. Plnění základních úkolů policie v oblasti dohledu nad veřejným pořádkem a bezpečností, dopravou, vstupem a pobytem cizinců na území České republiky s případným odhalováním a vyřizováním přestupků svěřených do působnosti Policie ČR v blokovém řízení. Provádění dílčích úkonů v trestním řízení.
2. Samostatný výkon střežení a eskortování osob omezených na svobodě nebo střežení osob umístěných v záchytných zařízeních.

b) vrchní asistent (podpraporčík) – 4. tarifní třída

1. Výkon služby Policie ČR při zabezpečování dohledu nad veřejným pořádkem a bezpečností, dopravou, režimem ochrany státní hranice, vstupem a pobytem cizinců na území České republiky, jehož součástí je odhalování, prošetřování a vyřizování přestupků svěřených do působnosti Policie ČR. Dále provádění jednotlivých úkonů v trestním řízení.
2. Koordinace činností Policie ČR při výkonu hlídkové služby, při střežení a eskortování osob omezených na svobodě nebo při výkonu služební kynologie nebo hipologie v rámci útvarů Policie ČR.

c) inspektor (praporčík) – 5. tarifní třída

1. Samostatný výkon základních policejních činností v trestním řízení při odhalování, dokumentaci a vyšetřování trestné činnosti v příslušnosti útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně.
2. Samostatný výkon odborných činností na úseku povolování a kontroly pobytu

⁶⁵ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 2 ze dne 15. února 2017*, příloha č. 3

⁶⁶ ČESKO. Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., *kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech*.

cizinců na území České republiky v rámci útvarů s oblastní působností nebo výkon jiných správních činností svěřených policii v rámci útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně.

3. Samostatný výkon speciálních kynologických činností pro potřeby trestního řízení v útvech Policie ČR.

d) vrchní inspektor (nadpraporčík) - 6. tarifní třída

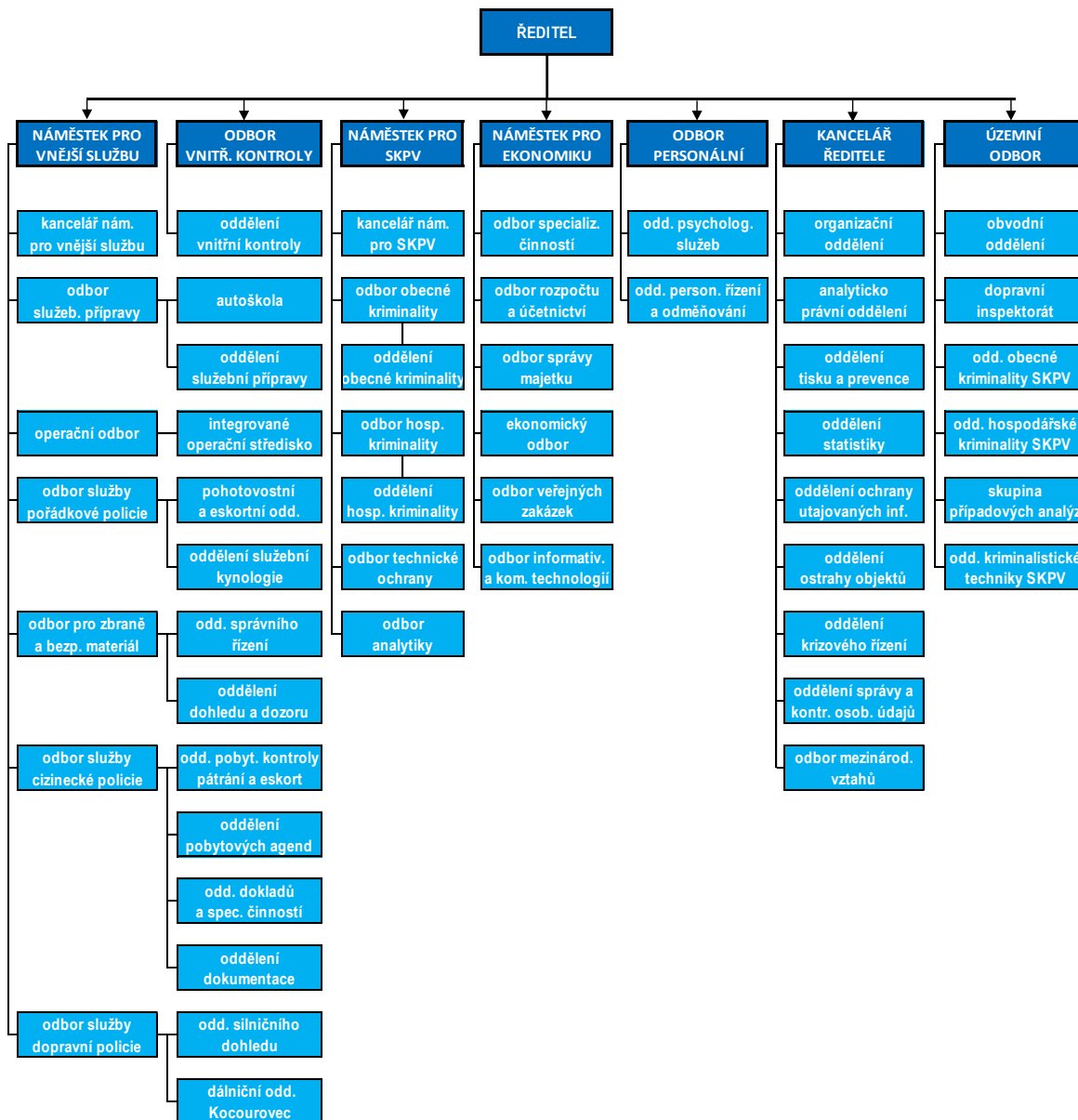
1. Výkon náročných policejních činností v trestním řízení při odhalování, dokumentaci a vyšetřování trestné činnosti v příslušnosti útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně.
2. Výkon odborných kriminalisticko-technických činností v rámci útvarů Policie ČR.
3. Výkon odborných činností při přípravě a používání technických prostředků v útvech policie služby kriminální policie a vyšetřování s územně vymezenou působností nižšího stupně.
4. Výkon odborných kriminalisticko-technických činností v oboru policejní kynologie aplikací metody pachové identifikace.

e) komisař (poručík) – 7. tarifní třída

1. Výkon náročných policejních činností v trestním řízení při odhalování, dokumentaci a vyšetřování skutkově a právně složité trestné činnosti v působnosti útvarů s územně vymezenou působností vyššího stupně nebo útvarů s působností na celém území České republiky.
2. Výkon nejnáročnějších policejních činností v trestním řízení při odhalování, dokumentaci a vyšetřování skutkově a právně složité trestné činnosti v příslušnosti útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně.
3. Výkon náročných odborných činností při přípravě a používání technických prostředků v útvech policie služby kriminální policie a vyšetřování s působností na celém území České republiky nebo útvech policie s územně vymezenou působností vyššího stupně.
4. Samostatné tvůrčí řešení náročných analytických, metodických a koncepčních úkolů a usměrňování výkonu policejní činnosti v rámci útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně nebo útvarů Policie ČR s oblastní působností.
5. Komplexní koordinace a řízení činnosti policie na úseku trestního řízení a výkonu služby u organizačních článků útvarů Policie ČR s územně vymezenou působností a útvarů Policie ČR s oblastní působností.

3. 1 Organizace a struktura krajského ředitelství

Organizační struktura Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje



Graf č. 4: Organizační struktura KŘP Olomouckého kraje⁶⁷

V rámci krajského ředitelství policie mají nejvýznamnější podíl na styku policejních složek s veřejností služba pořádkové policie, služba dopravní policie a služba kriminální policie a vyšetřování, proto se s úkoly těchto složek policie blíže seznámíme.⁶⁸

⁶⁷ Zdroj: vlastní

⁶⁸ VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017, s. 86.

3. 2 Služba pořádkové policie

Služba pořádkové policie je základním pilířem Policie ČR. Počtem příslušníků je nejpočetnější službou a co do obsahu činností i službou nejuniverzálnější. V Olomouckém kraji chrání ve městech i na venkově bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek. Plní úkoly v trestním, přestupkovém i správním řízení. Jejich úkolem je i dohled nad bezpečností a plynulostí silničního provozu a bezpečná přeprava osob a zásilek po železnici. Zřízená síť obvodních oddělení a služeben Policie ČR slouží k přímému kontaktu pořádkové policie a veřejnosti. Policisté na těchto obvodních odděleních zajišťují nepřetržitou službu a akceschopnost pro plnění služebních úkolů.⁶⁹

Základní úkoly obvodních oddělení stanovuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 180 ze dne 28. listopadu 2012, *o plnění základních úkolů služby pořádkové policie*.

Základní úkoly oddělení

1. *„Oddělení v souladu s principy služby veřejnosti plní úkoly policie především na úsecích*
 - a) *dohledu nad dodržováním veřejného pořádku a předcházení jeho narušení,*
 - b) *preventivní činnosti,*
 - c) *přestupkového řízení,*
 - d) *spolupráce s orgány územních samosprávních celků při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku.*
2. *Oddělení se spolupodílí na plnění dalších úkolů policie souvisejících*
 - a) *s dohledem na bezpečnost a plynulost silničního provozu,*
 - b) *s trestním řízením,*
 - c) *se železniční, vodní a leteckou přepravou,*
 - d) *s pátráním po osobách a věcech,*
 - e) *s dohledem nad problematikou zbraní, střeliva a výbušnin a bezpečnostního materiálu,*
 - f) *se zabezpečením doprovodů a přepravy,*

⁶⁹ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 22.

3. *Oddělení plní další úkoly v součinnosti s dalšími službami Policie ČR, případně ve spolupráci s dalšími bezpečnostními sbory a složkami integrovaného záchranného systému, Armádou České republiky apod.“*⁷⁰

Formy činností oddělení

Oddělení plní základní úkoly vzájemnou koordinací sil a prostředků, forem a metod činností podle dělby práce a katalogu činností. Mezi základní formy činnosti patří zejména **dozorčí služba (5. tarifní třída)**, která navazuje na činnosti operačního střediska krajského ředitelství a zajišťuje akceschopnost oddělení, zpravidla nepřetržitým výkonem služby. Zabezpečuje styk s veřejností, přijímá a zpracovává oznámení, provádí nezbytná opatření k odstranění protiprávního stavu. Poskytuje informace občanům, kteří se na ni obrátí s žádostí o pomoc. Zodpovídá za řádný chod oddělení v nepřítomnosti vedoucího příslušníka, vysílá policisty k výkonu hlídkové a obchůzkové služby a provádí jejich instruktáž. Kontroluje jejich výzbroj a výstroj, udržuje s nimi spojení a po ukončení jejich služby přebírá hlášení o průběhu a ukončení jejich služby. Dále plní úkoly spojené s výdejem a ukládání služebních zbraní, prostředků určených k výkonu služby a vede jejich evidenci. V neposlední řadě zabezpečuje režim a chod v policejních celách.

Hlídková služba (3. tarifní třída) provádí výkon v určených úsecích zpravidla ve vícečlenných hlídkách, které jsou pěší nebo motorizované. Při výkonu hlídkové služby policisté plní úkoly v oblasti předcházení a zabránění narušení veřejného pořádku, páchání trestné činnosti nebo jiného protiprávního jednání a zakročují proti jejich pachatelům. Dále plní úkoly na úseku pátrání po osobách a věcech, odhalují, prošetřují a vyřizují přestupky, které spadají do jejich působnosti v blokovém řízení. Plní dílčí úkoly v trestním řízení, provádějí eskorty a střežení osob omezených na svobodě a v nutné míře plní úkoly na úseku dohledu nad bezpečností a plynulostí silničního provozu.

Obchůzková služba (4. tarifní třída) je službou, při níž policisté zajišťují bezprostřední kontakt s veřejností. Činnost je zaměřena na prevenci a spolupráci se státními orgány, orgány územních samosprávních celků, ale i občany. Zajišťuje ochranu majetku, veřejného pořádku, chrání život a zdraví občanů. Zakročuje proti pachatelům trestných činů a provádí neodkladné a neopakovatelné úkony na místě činu. Dále odhaluje, prošetřuje a vyřizuje přestupky a provádí dílčí úkony v trestním řízení. Plní úkoly na úseku pátrání po

⁷⁰ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 180 ze dne 28. listopadu 2012, *o plnění základních úkolů služby pořádkové policie*.

osobách a věcech a provádí dohled na bezpečnost a plynulost silničního provozu. Vede a průběžně aktualizuje přehled o svěřeném okrsku.

Mezi další základní formy činnosti oddělení patří **procesní činnosti (5. a 6. tarifní třída)**. V této oblasti plní policisté úkoly související s trestním řízením. Tuto činnost upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení*, ve znění pozdějších předpisů. Základním úkolem příslušníků zařazených v rámci obvodních oddělení je šetření a prověřování trestných činů, u kterých zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 3 roky, a které nespádají do příslušnosti jiných organizačních článků územních odborů.⁷¹

3. 3 Služba dopravní policie – dopravní inspektorát

Služba dopravní policie se už podle svého názvu zaměřuje zejména na plnění úkolů souvisejících se zabezpečením dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích a dodržování podmínek provozování silniční dopravy. To znamená, že prioritou je řízení provozu na pozemních komunikacích, kontrola dodržování pravidel a povinností všech účastníků silničního provozu. Významný je i dohled na technický stav motorových vozidel přímo v silniční dopravě. Dopravní policie zaměřuje speciální dopravní kontroly na dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a drog řidiči před a během jízdy a také dodržování stanovené rychlosti jízdy. Významnou částí její činnosti jsou i doprovody např. nadměrných nákladů. Skupina dopravních nehod jako specializované pracoviště se zabývá šetřením dopravních nehod. Jejich hlavním úkolem je dokumentace a šetření trestné činnosti spojené s porušením zákona o silničním provozu a v souvislosti s tím plní úkoly policejního orgánu podle trestního řádu. Rovněž se podílí na zjišťování dopravních přestupků, které sama projednává nebo oznamuje příslušnému správnímu orgánu. Na úseku prevence spolupracuje s ostatními útvary nebo organizačními články Policie ČR, bezpečnostními sbory a dalšími orgány veřejné správy, ale i s právníky a fyzickými osobami. Organizuje besedy, přednášky, spolupodílí se na preventivních dopravně bezpečnostních akcích apod.⁷²

⁷¹ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení*.

⁷² VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017, s. 32-33.

Základní úkoly dopravní služby stanovuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 160 ze dne 4. prosince 2009, *kterým se upravuje postup na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu*, ve znění pozdějších předpisů. Tento závazný pokyn upravuje postup příslušníků Policie ČR při plnění úkolů, které vyplývají z právních předpisů, při dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích, při kontrole dodržování podmínek provozování silniční dopravy a dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek, šetření dopravních nehod a činnosti úseku dopravního inženýrství.⁷³

Základní úkoly oddělení dopravní služby

- a) „šetření a prověřování trestných činů (5. a 6. tarifní třída) spáchaných v souvislosti s porušením právního předpisu, u stanovených trestných činů plní úkoly policejního orgánu. Patří sem prověřování trestných činů, na které zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 3 roky, spáchaných porušením právního předpisu,*
- b) zjišťování a odhalování přestupků (3. a 4. tarifní třída) v silničním provozu a ostatních správních deliktů, šetření přestupků podle příslušnosti, oznamování a odevzdávání těch skutků, k jejichž projednávání v blokovém řízení nejsou samy příslušné,*
- c) provádění kontrol (3. a 4. tarifní třída) dodržování podmínek přepravy zboží a osob po pozemních komunikacích podle vnitrostátních předpisů i předpisů evropských společenství samostatně i v součinnosti s věcně příslušnými orgány,*
- d) šetření dopravních nehod (5. a 6. tarifní třída).“⁷⁴*

Formy činností oddělení dopravní služby

- a) „základní kontrola – spočívá v přímém dohledu na silniční provoz, dodržování pravidel silničního provozu a jeho účastníky. Kontrolují se doklady předepsané k řízení a provozu vozidla, technický stav vozidla, přepravovaný náklad. Provádí se kontrola dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných*

⁷³ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 160 ze dne 4. prosince 2009, *kterým se upravuje postup na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu*.

⁷⁴ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 160 ze dne 4. prosince 2009, *kterým se upravuje postup na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu*.

návykových látek, zjišťuje se technický stav komunikací, dopravních značek a zařízení. Součástí kontroly je i pátrání po osobách a věcech, vozidlech, zbraních, výbušninách, dohlíží se neveřejný pořádek a vyhledává trestná činnost.

b) speciální kontrola - kontrola dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek řidiči vozidel (Speciální kontrola „a“), kontrola dodržování stanovené rychlosti jízdy (Speciální kontrola „b“), kontrola dodržování pravidel silničního provozu formou skrytého dohledu (Speciální kontrola „c“), kontrola technického stavu vozidel (Speciální kontrola „d“), kontrola dodržování vybraných ustanovení pravidel silničního provozu na určitém teritoriu nebo úseku pozemní komunikace (Speciální kontrola „e“), kontrola způsobu jízdy na delší vzdálenost (Speciální kontrola „f“), kontrola dodržování jiných opatření souvisejících s provozem na pozemních komunikacích prováděná ve spolupráci s jinými služebními nebo státními orgány (Speciální kontrola „g“), kontrola dodržování právních předpisů o provozování silniční dopravy (Speciální kontrola „h“).

c) průběžná dlouhodobá kontrola – tento typ se provádí stacionárními měřicími a monitorovacími systémy, které automaticky detekují a zaznamenávají porušení pravidel silničního provozu. K těmto kontrolám se využívají stacionární radary, kamerové systémy.

d) dopravně bezpečnostní akce nebo opatření – jejich cílem je pozitivně ovlivnit dopravně bezpečnostní situaci na určitém teritoriu při maximálním nasazení sil a prostředků. Nasazuje se co největší počet sil dopravní i pořádkové policie. Podle zaměření se organizuje dopravně bezpečnostní akce „X“, která je zaměřená na všeobecný dohled na silniční dohled s využitím jednotlivých speciálních kontrol a dopravně bezpečnostní akce „Y“ se zaměřením na speciální kontrolu dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek řidiči před a během jízdy.⁷⁵

⁷⁵ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 160 ze dne 4. prosince 2009, kterým se upravuje postup na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu.

3. 4 Služba kriminální policie a vyšetřování

Služba kriminální policie a vyšetřování se dělí na oddělení obecné a hospodářské kriminality, která jsou zřízena v rámci všech krajských ředitelství policie a jejich územních odborů. Posláním příslušníků služby kriminální policie a vyšetřování je odhalovat skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož znaky jsou popsány v trestním zákoně, a zjišťovat pachatele těchto trestných činů. Přitom postupují podle trestního řádu a plní úkoly policejního orgánu v trestním řízení. Trestnou činnost vyhledávají, pokud je skryta, a dále ji šetří na základě trestních oznámení a vlastních poznatků. Jejich povinností je trestné činnosti předcházet. Při objasňování spáchání trestného činu kriminalisté opatřují potřebné důkazy, zajišťují stopy a shromažďují nezbytné informace od fyzických, právnických osob i státních orgánů. Jsou oprávněni na základě podmínek stanovených trestním řádem vyžadovat odborná vyjádření a znalecké posudky, provádět ohledání místa činu a věcí, pořizovat zvukové a obrazové záznamy osob a snímat jejich daktyloskopické otisky. Zákon umožňuje kriminalistům využívat operativně pátrací prostředky, jako je sledování osob a věcí, použití agenta a předstírat koupi věcí pocházejících z trestného činu nebo ke spáchání trestného činu určené. Kriminalisté se obvykle specializují na obecnou kriminalitu, která zahrnuje mimo jiné trestné činy proti majetku, životu a zdraví, nebo na hospodářskou kriminalitu, která zahrnuje například trestné činy proti měně a platebním prostředkům nebo trestné činy daňové. Kriminalisté se rovněž specializují na operativně pátrací činnost (tzv. operativci) nebo na samotný proces trestního řízení (tzv. vyšetřovatelé). Ke specializaci náleží mimo jiné pátrání po hledaných a pohřešovaných osobách a věcech (tzv. pátrači).⁷⁶

Základní úkoly služby kriminální policie a vyšetřování stanovuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení*, ve znění pozdějších předpisů.⁷⁷

Úkoly policejních orgánů plní v rámci územních odborů krajských ředitelství příslušníci zařazení na odděleních obecné a hospodářské kriminality (6. a 7. tarifní třída), pokud jim byly oznámeny a pokud u nich zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice převyšuje 3 roky, které samy odhalí, které jim byly předány z důvodu věcné a místní příslušnosti, které jimi byly převzaty rozhodnutím vedoucího pracovníka, které jim byly přikázány rozhodnutím

⁷⁶ VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017, s. 38.

⁷⁷ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení*.

nadřízeného vedoucího pracovníka, nebo státního zástupce, nebo jde-li o případy sebevražd, nálezů neznámých mrtvol, úmrtí za podezřelých okolností, související s extremismem, související s ochranou práv duševního vlastnictví, jejichž předmětem útoku je životní prostředí.⁷⁸

Je zřejmé, že vzhledem k zaměření činnosti a stanoveným základním úkolům služby pořádkové, dopravní a kriminální policie, právě tyto složky Policie ČR nejčastěji zajišťují přímý kontakt s veřejností, pro jejíž potřeby je na základě celospolečenské zakázky zřízena.

SHRNUTÍ

KŘP Olomouckého kraje je útvarem s územně vymezenou působností, kterým je území Olomouckého kraje. Podrobně jsme se seznámili s organizační strukturou a rozložením jednotlivých územních odborů, včetně početních stavů policistů, v rámci působnosti KŘP Olomouckého kraje. Představili jsme si katalog činností, platný v ozbrojeném bezpečnostním sboru Policie ČR, na jehož základě je definováno služební zařazení v jednotlivých tarifních třídách, a s tím související kritéria pro výkon služby, čímž jsme si upřesnili vykonávané činnosti respondentů našeho výzkumu.

⁷⁸ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, *o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení.*

4 OSOBNOST PŘÍSLUŠNÍKA POLICIE ČR

Podle Armstronga jsou největším zdrojem bohatství každé organizace především lidé, kterých si musíme umět vážit, protože s sebou nesou základní hodnoty a normy, které jsou předpokladem úspěchu nebo neúspěchu každé organizace.⁷⁹

Duda chápe hodnoty jako všelidský rozměr života, které v rámci zaměstnání definují co se od zaměstnanců a vedení firmy očekává. Normy představují nepsaná pravidla chování, která poskytují neformální návod, jak se chovat. Nevyskytují se v písemném podání, protože by se staly politikou. Předávají se ústně nebo chováním a ukazují lidem, co se očekává, že budou říkat, konat i v co budou věřit.⁸⁰

Podle Šnáblové patří k hlavním motivačním faktorům pro vstup do ozbrojených sborů získání finanční a sociální jistoty, předpoklad osobního růstu a možnosti sebevzdělávání. Dále je to smysluplná práce s lidmi a snaha pomoci společnosti. Představy uchazečů bývají často velmi zkreslené a zidealizované.⁸¹

Není mnoho povolání, která budí u veřejnosti tolik pozornosti a emocí, jako je povolání policisty. Odedávna je neustálým zdrojem vtipů a humorných poznámek. Zároveň je toto povolání v očích veřejnosti zahaleno rouškou tajemství, napětí a dobrodružství. Popsat povahu policejní práce je velice obtížné, protože je různorodá, neustále se dynamicky vyvíjí, přičemž je závislá na kulturních, společenských, ekonomických a legislativních podmínkách společnosti, jejíž úkoly plní. Samotný výkon policejní služby je třeba chápat jako celoživotní poslání, jejímž základním a nejdůležitějším úkolem je služba veřejnosti. Příslušník by měl ve svém osobním i služebním životě zastávat a prosazovat zákon prostřednictvím individuálního a spravedlivého přístupu k občanovi. K tomu, aby byl tohoto schopen, je nutnou podmínkou neustálé prohlubování svého odborného vzdělání.

⁷⁹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 28.

⁸⁰ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Brno: KEY Publishing s.r.o., 2008, s. 33-34.

⁸¹ ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu. In MICHALÍK, David. *Psychologie v bezpečnostních sborech*. 1. Praha: Themis, 2009, s. 12.

4. 1 Služební poměr příslušníků Policie ČR

Služební poměr upravuje **zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru“), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Na základě tohoto zákona je řediteli bezpečnostního sboru upravena pravomoc jednat a rozhodovat ve věcech služebního poměru. Stanovuje požadavky na fyzickou zdatnost uchazečů o přijetí do služebního poměru a pro výkon služby na služebním místě, na které mají být ustanoveni. Určuje poskytování výstrojních náležitostí a ozdravných pobytů, činnosti, na něž se nevztahuje zákaz výdělečné činnosti, výši příplatků za vedení. Dále upravuje postup pro obsazování volných služebních míst, podmínky a organizaci služební zkoušky, základní tarif vymezenému okruhu příslušníků, výši zvláštního příplatku pro služební místa apod.⁸²

Legislativní práce na přípravě zákona o služebním poměru byly zahájeny v roce 1998. Průběh přípravy byl ovlivněn vývojem právní úpravy ostatních zaměstnaneckých vztahů. Příprava zákona o služebním poměru byla ovlivněna politickými postoji k bezpečnostním složkám a stále přetrvávala averze a nedůvěra z doby před rokem 1989. Zákon o služebním poměru obsahuje několik kompenzačních opatření za náročnost služby a mnohá omezení příslušníků. Nejčastěji bylo poukazováno na finanční náročnost související s vydáním nového zákona o služebním poměru, proto byly finanční požadavky na státní rozpočet sníženy o jednu čtvrtinu. Přijetím zákona o služebním poměru došlo ke zpřísnění režimu služebního poměru. Pro příslušníky byl stanoven větší rozsah povinností, došlo ke zpřísnění služební kázně, zavedena možnost převedení na jiné místo bez souhlasu příslušníka apod. Opačně také došlo k posílení právních jistot příslušníka, mezi které patří zvýšení služebního příjmu, zvýšení výsluhových nároků po skončení služebního poměru, nemožnost propuštění ze služebního poměru v důsledku zrušení služebního místa apod..⁸³

4. 2 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru

Veřejnost očekává, že policista by měl být především právník, vědec, lékař, psycholog, úředník a atlet v jednom. Z toho je zřejmé, že součástí policejní práce je vysoká míra odpovědnosti, velké očekávání a malá míra tolerance veřejnosti k chybám policistů. Poklidná

⁸² TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 282-283.

⁸³ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 152-153.

policejní činnost je střídána extrémním psychickým a fyzickým zatížením při náročných služebních zákrocích.

Podle Tomka významné postavení příslušníků bezpečnostního sboru ve společnosti, které je dáno jeho posláním, rozsahem oprávnění, specifikou plnění úkolů, neumožňuje přijmout každého uchazeče o přijetí, který si požádá. Pro přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru jsou zákonem o služebním poměru stanovena závazná kritéria, která vyjadřují zájem státu o kvalitní personální obsazení bezpečnostních sborů. Cílem je, aby v bezpečnostních sborech vykonávali službu příslušníci kvalifikovaní, osobnostně, fyzicky, zdravotně způsobilí a morálně vyspělí. Podmínky pro přijetí a náročný systém přijímacího řízení má vést k vyloučení takových uchazečů o přijetí, kteří uvedenou představu o profilu příslušníka nesplňují.⁸⁴

Zákon o služebním poměru (§ 13 zákona o služebním poměru) stanovuje, že do služebního poměru může být přijat občan České republiky, který o přijetí písemně požádá, je starší 18 let, bezúhonný (§ 14 zákona o služebním poměru), splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven (§ 7 zákona o služebním poměru), je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby (§ 15 zákona o služebním poměru), plně způsobilý k právním úkonům, je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zákona č. 412/2005 Sb., *o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti*, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje. Dále není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace, a nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost, není členem řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.⁸⁵

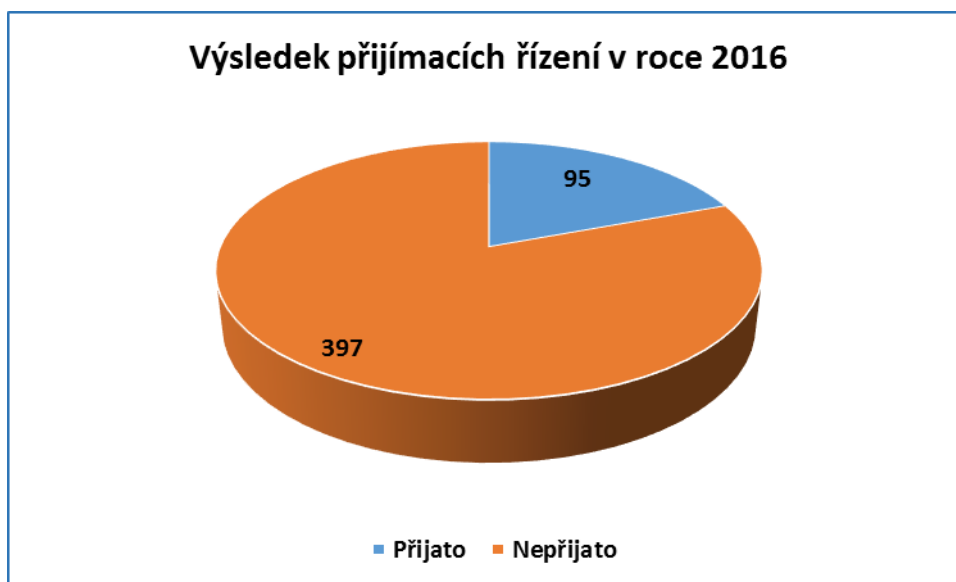
Přijímací řízení je velice složitý proces, na kterém se podílejí personalisté, psychologové, lékaři a další specialisté. Uchazeč v průběhu přijímacího řízení absolvuje testy tělesné zdatnosti, psychologické vyšetření a komplexní zdravotní prohlídku. Ani splnění uvedených podmínek ještě nezakládá povinnost bezpečnostnímu sboru uchazeče do služebního poměru přijmout.

⁸⁴ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 152-153.

⁸⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 58.

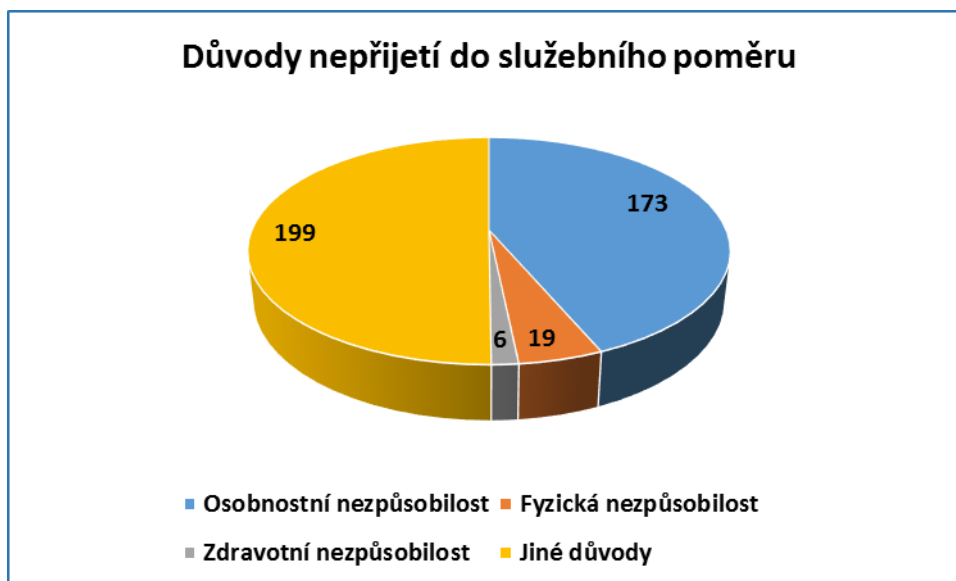
Zájem o práci u Policie ČR v Olomouckém kraji je v současnosti poměrně velký, ale zdaleka ne všichni uchazeči splní požadovaná kritéria a projdou procesem přijímacího řízení. V roce 2016 bylo na KŘP Olomouckého kraje přijato celkem 467 žádostí o přijetí do služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru.

Největší podíl na nepřijetí uchazečů do služebního poměru zaujímá nesplnění náročných kritérií osobnostní způsobilosti. Osobnostní způsobilost uchazeče posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Předpoklady osobnostní způsobilosti upravuje § 1 a § 2 Vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů. Psychologického vyšetření se účastní ti uchazeči, kteří úspěšně absolvují testy fyzické zdatnosti. Toto vyšetření je kombinací speciálních psychologických testů, anamnestického dotazníku a diagnostického rozhovoru. Zkoumá určité úseky osobnostních předpokladů a svým rozsahem odpovídá komplexnímu vyšetření osobnosti. Podstatou vyšetření je identifikovat rizikové faktory, mezi které patří zvýšená impulsivita, agresivita, osobní nevyzrálost, nízká odolnost vůči stresu apod. Psychologické vyšetření identifikuje a vyřazuje ty uchazeče, kteří pravděpodobně nejsou pro policejní práci vhodní, nebo by jejich přijetí znamenalo velké riziko pro policejní sbor. Výsledky přijímacího řízení a důvody nepřijetí znázorňuje graf č. 3 a 4.



Graf č. 5: Výsledek přijímacích řízení u KŘP Olomouckého kraje v roce 2016⁸⁶

⁸⁶ Zdroj: vlastní



Graf č. 6: Důvody nepřijetí do služebního poměru u KŘP Olomouckého kraje v roce 2016⁸⁷

4. 3 Faktory zátěže v policejních činnostech

Pokud budeme hledat příčiny, které přispívají ke vzniku syndromu vyhoření, musíme si uvědomit, že se jedná o jev, ve kterém se spojují okolnosti pracovního, osobního i sociálního života člověka spolu s jeho osobnostními charakteristikami.

V rámci bezpečnostních složek existují pracoviště, kde se při výkonu povolání vyskytují situace překračující standardní pracovní rámec. Na počátku profesního života každého příslušníka Policie ČR je složení služebního slibu (viz Příloha č. 1), který je závaznou dohodou postižitelnou zákonem, kde jsou vzhledem ke službě veřejnosti ukotveny základní hodnoty založené na účtě, pomoci, ochraně a respektu k právům občana.

Samotná práce příslušníka bezpečnostního sboru je určena obsahem povinností, které jsou vymezeny právními normami a služebními předpisy. Druhou stranu tvoří pracovní podmínky a prostředí, ve kterém se služební činnost realizuje. Ta je v mnoha případech charakteristická složitými a obtížně řešitelnými stresovými situacemi, které vytvářejí extrémní stres a nepřiměřenou psychickou zátěž (konflikty rolí, odpovědnost, služba nad rámec služebních povinností, rozhodování v časové tísní a nekolísající výkon, ohrožení života a zdraví).⁸⁸

⁸⁷ Zdroj: vlastní

⁸⁸ PTÁČEK, Radek a kol. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 140-141.

Fungování psychiky v zátěžových situacích

Stres narušuje psychickou rovnováhu jedince a navozuje pozorovatelné změny v chování a prožívání náročných situací. Psychické změny probíhají ve třech fázích:

1. **fáze aktivace** – jedná se o poplachovou reakci, která pokud je očekávaná působí jako „nažhavení“ k výkonu. V opačném případě při neočekávaném nástupu náročné situace, se jedná spíše o orientaci v nepřehledné situaci.
2. **fáze zvládnání nebo pokusu zvládnání zátěže** – navazuje na aktivaci a má dvě podoby. První se vyznačuje uklidněním a soustředěností na volbu optimálního řešení situace. Ve druhém případě pokračuje vzestup fáze aktivace, která je charakteristická pro selhání v zátěži, kdy je jedinec ochromen silným prožíváním emocí a postupně se u něj vytrácí schopnost sebekontroly a současně jsou narušeny jeho myšlenkové operace.
3. **fáze důsledková** – v této fázi je zřetelné, zda jedinec náročnou situaci zvládl nebo jí podlehl. Nezvládnutí situace hodnotíme jako psychické selhání.⁸⁹

Mimo momentálních účinků fází změny psychiky při stresu bylo prokázáno i dlouhodobé přetrvávající působení závažných zátěžových situací. Jejich prožívání se navrácí i po delší době a dokáže výrazně ovlivňovat chování a prožívání daného jedince⁹⁰

Policejní stres

Podle Švingalové patří **policejní práce** mezi **nejstresovější společenské profese**. Stres policistů, který může po několika letech služby vyústit v syndrom vyhoření, vymezuje jako stres související s výkonem jejich profese, která se vyznačuje specifickou nadměrnou zátěží, která je spojena s emocionálním a fyzickým vypětím.⁹¹

Také Čírtková uvádí, že problematika stresu je hlavní otázkou současné policejní psychologie, protože právě stres je jedna z nejčastějších příčin pracovní neschopnosti a předčasného ukončení služebního poměru. Policisté nejsou jedinou skupinou ohroženou pracovním stresem. Lze k nim přiřadit i vedoucí pracovníky, hasiče a profesionální vojáky. Rozdíl je u daných povolání v existenci specifických zdrojů zátěže. Výrazem „policejní stres“

⁸⁹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 135.

⁹⁰ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 134-135.

⁹¹ ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006, s. 70.

se míní situace, které většina policistů vnímá jako **zátěž spojenou s emocionálním a často fyzickým vypětím**. Policejní stres není důsledkem špatného psychologického výběru policistů ani malé psychické odolnosti jedince. Policejní stres musí být spojován s policistou, který byl vybrán podle moderních výběrových procedur (získal lékařské a psychologické osvědčení), je členem „relativně“ normálního oddělení (dobrá kázeň, jasná difference rolí, otevřené kooperativní vztahy), se během služby ocitl v situaci, která některými svými parametry překračuje obvyklý rámec běžné zkušenosti a narušuje emocionální stabilitu (použití zbraně, zákroky ohrožující život a zdraví policisty, kontakt se smrtí, vyšetřování násilných činů apod.).⁹²

Demský nachází jako zdroje policejního stresu a syndromu vyhoření u policistů zásahy proti narušitelům veřejného pořádku, odmítavý postoj řidičů vůči silniční kontrole, účast při smrtelných dopravních nehodách, řešení případů domácího násilí, nedostatečné (nejen finanční) ohodnocení a neuspokojivé vztahy na pracovišti. Dále uvádí, že příznaky syndromu vyhoření se u tohoto povolání specificky projevují tím, že policista pomalu, ale jistě ztrácí zájem o odpovědné plnění služebních povinností, které se stávají nudným stereotypem a rutinou. Služební příprava se stává nutným zlem, které je třeba rychle odbýt, činnosti související s výkonem funkce se stávají nepříjemnými a je snaha přežít službu s co nejmenším zatížením a malou osobní angažovaností. Následně přichází ztráta zájmu o další osobní vzdělávání a osobní růst. Policista se projevuje negativním, neuctivým až cynickým postojem vůči občanům, kterým by měl sloužit a chránit je. Demský také poukazuje na vztah mezi délkou služebního poměru a syndromem vyhoření, kdy vyšší míru vyhoření vykazují policisté s déletrvajícím služebním poměrem (6 -15 let).⁹³

Pracovní stres policistů

Čírtková upozorňuje na zajímavé poznatky z výzkumu policejních psychologů ve Spolkové republice Německo, který ukázal, že jako nejvíce zátěžové situace jsou policisty hodnoceny, použití služební zbraně a pátrání po nebezpečném pachateli. Na základě četnosti těchto zátěžových událostí ale konstatovali fakt, že uvedené faktory jsou tak mimořádné, že se většina policistů ve svém služebním životě s nimi ani nesetká. Navíc současné posuzování policejních činností a jejich četnosti ukázalo na jiný problém. Jako nejvíce stresogenními byly

⁹² ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 136-137.

⁹³ DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne*. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006, s. 26 – 28.

vyhodnoceny běžné služební situace, kterými jsou služební jednání s agresivními osobami a také administrativní spisové činnosti (papírování). Použití zbraně z pohledu nízké četnosti použití zaujímalo poslední příčky žebříčku stresorů. Tím se prokázalo, že zvýšená frekvence určité činnosti může stát samostatným stresorem a běžná služební činnost může získat charakteristiky stresoru pouze tím, že se její opakování vyskytuje příliš často a je negativně prožívána. Tím některé původně stimulující činnosti, které se objevují opakovaně v krátkých časových intervalech a zároveň jsou spojeny s negativní zkušeností, ztrácejí postupně charakter výzvy a mění se na stresory.⁹⁴

SHRNUTÍ

Osobnost příslušníka Policie ČR, zákon o služebním poměru a náročnost služby jsou neustálými tématy jak laické, tak odborné veřejnosti. Je zřejmé, že nároky na policisty jsou a budou vždy vysoké ve všech oblastech jejich činnosti, a proto, aby mohl být úspěšný, bylo by nejlépe, kdyby byl právník, psycholog, úředník a atlet v jedné osobě. Policejní práce je velice psychicky a fyzicky náročná, za kterou není policista vždy adekvátně odměněn, jak ze společenského, tak i finančního hlediska. Zvládat náročné policejní činnosti s sebou nese potřebu mít základy ze všech odborností, o kterých jsme se s humorem zmínili. Výzkumy ukazují, že policisté za jako nejvíce vyčerpávající a stresující považují úkoly spojené s neustále se opakujícími administrativními a služebními činnostmi. Náročný služební zákrok v terénu je pro ně rutinní záležitostí pouze s krátkodobým psychickým účinkem. Seznámili jsme se, se zákonnými požadavky na uchazeče o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR. Rozsáhlé pravomoci, které jsou Policii ČR svěřeny, a které jsou policisty uplatňovány v každodenním životě, vyžadují při řešení náročných zátěžových situací určité životní zkušenosti. Nezkušenost přináší enormní psychické a mnohdy současně i fyzické zatížení, které nemusí být schopen policista zvládat. Právě služebně nejmladší policisté jsou pravděpodobně těmi prvními, kteří budou zasahovat proti nebezpečnému pachateli, budou řešit domácí násilí, budou první na místě mimořádné události nebo budou muset použít služební zbraň. Je otázkou, zda mohou být v tak mladém věku, na tyto náročné situace připraveni. Odpovědí nám může být vysoké procento uchazečů, kteří nesplní osobnostní předpoklady pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR.

⁹⁴ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 141-142.

5 PREVENCE A PÉČE O PŘÍSLUŠNÍKY POLICIE ČR

O prevenci syndromu vyhoření jsme se zmínili již na počátku této práce. Nyní si přiblížíme tuto problematiku z pohledu možností a praxe Policie ČR.

Demský doporučuje kromě obecných zásad a technik zvládání stresu jako prevenci syndromu vyhoření u policistů, **zvýšenou snahu získávat důvěru občanů přátelským přístupem a efektivitou výkonu služby**. Slabá úroveň vzájemných vztahů s občany je u policistů příčinou neustálého pocitu, že dávají víc, než dostávají, což je jednou z příčin vzniku syndromu vyhoření. Důležitá je kvalitní práce personálních oddělení a policejních psychologů, kteří se zabývají kvalitou sociální atmosféry jednotlivých policejních oddělení. Zdůrazňuje zvýšení úlohy policejních psychologů nejen při vstupní diagnostice a psychologické přípravě, ale především při poradenství, psychoterapii a krizové intervenci. Nezastupitelné a potřebné je také zvyšování sebeúcty podřízených prostřednictvím udělování pochval i za zodpovědně a kvalitně vykonanou každodenní rutinní práci, která je jednou z významných představitelů stresorů.⁹⁵

Čírtková zahrnuje do zásad zdolání stresových situací v terénu **nácviky koncentrace na policejní úkoly, relaxační cvičení a způsob sebeovládání, zvládání strachu a nejistoty v nepřehledných situacích**. Dále doporučuje provádět mentální přípravu – varianty chování jak se správně zachovat, psychologickou přípravu na určité typové situace – např. jednání s agresorem, duševně narušeným, obětí trestného činu, poškozeným, zákroky v rodinách, dopravní kontroly.⁹⁶

Nejvyšší normou, která určuje povinnosti v oblasti péče o příslušníky je zákon o služebním poměru a jeho ustanovení obsažená v § 77, kde je mimo jiné stanoveno, že bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby.

Za tímto účelem zajišťuje pro příslušníky zejména podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice (§ 77 odst. 11, písm. d zákona o služebním poměru). Toto je naplňováno organizováním kurzů, školení k získání dalších odborných požadavků, povolením studia na

⁹⁵ DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne*. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006, s. 26 – 28.

⁹⁶ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 143.

vyšších odborných a vysokých školách apod. Dále zajišťuje psychologickou péči (§ 77 odst. 11, písm. f zákona o služebním poměru), která je určena pro příslušníky, kteří ji z různých důvodů, a to nejen bezprostředně v souvislosti se služebním zákrokem, mohou potřebovat.⁹⁷

Policejní školství na výše uvedená doporučení psychologů zareagovalo. Základem nového pojetí základní odborné přípravy (dále jen „ZOP“) je úzké sepětí výuky s praxí, integrace výuky, modelová výuka a kvalitní evaluace. Zásadní důraz je kladen na integraci vzdělávání, blokovou výuku, aplikaci nových vzdělávacích forem a metod, zejména pak maximální využití praktických cvičení a modelových situací.

Na základě kompetenčního přístupu a s využitím moderní taxonomie vzdělávacích cílů byl zpracován **Rámcový vzdělávací program**⁹⁸ pro základní odbornou přípravu policistů pořádkové, dopravní, železniční policie a policistů služby cizinecké policie, který je dále rozpracován do podrobných školních vzdělávacích programů pro jednotlivé části ZOP. Vzdělávání a výcvik v ZOP pro potřeby výkonu povolání příslušníka Policie ČR je dán Rámcovým vzdělávacím programem, který je zaměřen na posilování následujících klíčových (např. komunikativní, personální, sociální kompetence, řešit samostatně běžné pracovní i mimopracovní problémy, využívat prostředky informačních a komunikačních technologií a efektivně pracovat s informacemi), odborných (např. oblast etiky policejní práce, chování k občanům, odbornost a právní vědomí) a občanských kompetencí (např. oblast realizace osobního potenciálu a zapojení do společnosti).

Na novém filozofickém pojetí policejní práce jsou založeny cíle a obsah ZOP, které je možné charakterizovat **hlavními principy**, kdy policejní práce musí být službou občanovi, policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale také disponovat vysokým etickým standardem (viz etický kodex Příloha č. 2), výcvik a vzdělávání policisty musí být založeno na kompetenčním přístupu. Ve výcviku a vzdělávání policistů je nutno zdůraznit osobní odpovědnost každého policisty za sebevzdělávání.⁹⁹

⁹⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 251-261.

⁹⁸ MV ČR. *Rámcový vzdělávací program*. Praha: OVSPŠ, 2009. Č.j. MV-18222-8/VO-2009

⁹⁹ MV ČR. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR*. Praha: OVSPŠ, 2008. Č.j. MV-165-11/VO-2008

5. 1 Psychologická péče

Psychologická péče v Policii ČR je určena nejen policistům a jejich blízkým, ale i občanským zaměstnancům Policie ČR, případně dalším osobám. Systém psychologické péče tvoří tři části, které lze využít podle potřeb samostatně nebo v návaznosti.

- **Anonymní telefonní linka pomoci v krizi**
- **Systém posttraumatické intervenční péče**
- **Služby policejních psychologů¹⁰⁰**

Mezi základní etické zásady psychologické péče patří **princip diskrétnosti**, který je obdobou lékařského tajemství. Poskytovatelé psychologické péče, mezi něž patří, policejní psychologové, krizoví intervenenti z řad policistů nebo zaměstnanců Policie ČR a duchovní, jsou vázáni mlčenlivostí o skutečnostech, které se při rozhovoru dozvědí. Telefonní linka pomoci v krizi je postavena na **principu anonymity**, kdy volající neprokuje svoji identitu, a stejně tak ji neprokuje ani pracovník linky. Druhým principem je **princip dobrovolnosti**, kdy klient vstupuje do vztahu s poskytovatelem psychologické péče, aniž by mu to bylo nařizováno nebo bylo na něm nějakou formou vynucováno. Poznatky získané při psychologické péči nemohou být využívány v rámci vnitřní kontroly, inspekčního šetření, pro personální opatření nebo v rámci přezkumu osobní způsobilosti. Psychologická péče u Policie ČR zaručuje znalost policejního prostředí a odbornou kvalitu poskytovaných služeb. Psychologická péče je v Policii ČR poskytována bezplatně.¹⁰¹

Anonymní telefonní linka pomoci v krizi je resortní linkou důvěry, která je určena policistům, hasičům, zaměstnancům policie, hasičského záchranného sboru, ministerstva vnitra a jejich rodinným příslušníkům. Linku může využívat i širší veřejnost, zejména při mimořádných událostech. Linka je k dispozici nepřetržitě 24 hodin a 365 dní v roce. Číslo linky je přes služební linky 834 688 a běžné civilní číslo je 974 834 688 nebo je možno využít internetovou e-mailovou adresu: krizepis@mvcr.cz. Tato linka zahájila svoji činnost v roce 2002 a důvodem jejího zřízení byl nárůst sebevražedných jednání policistů v souvislosti s narůstajícím počtem náročných služebních zákroků. Potřeba této služby byla ověřena

¹⁰⁰ VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 9.

¹⁰¹ VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 9-10.

výzkumem na Policejní akademii ČR. Výsledkem bylo zjištěno, že téměř každý policista se setkal s traumatizující událostí, kdy tato událost přechodně nebo trvale ovlivnila jeho život.¹⁰²

V současné době je linka pomoci v krizi součástí systému posttraumatické intervenční péče o příslušníky a zaměstnance Policie ČR, kterou upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého poskytuje pomoc v situacích aktuálního či dlouhodobého stavu psychické nouze, kontakty (např. na odborná pracoviště a organizace poskytující psychologické, sociální nebo právní služby) a informace (např. o vhodných postupech), prevenci sebepoškozujícího či okolí poškozujícího jednání a prevenci protiprávního jednání, které by mohlo vzniknout v důsledku obtížně řešitelných životních situací.¹⁰³



Graf č. 7: Počet kontaktů Linky pomoci v krizi v letech 2003 - 2016¹⁰⁴

Cílem Policie ČR je minimalizace rizik spojených s náročným výkonem policejní služby. Z uvedeného důvodu se v roce 1998 začal tvořit **systém posttraumatické intervenční péče** (dále jen „PIP“). Každé krajské ředitelství policie a Policejní prezidium ČR disponuje posttraumatickým intervenčním týmem. Tým tvoří interventi z řad policistů, zaměstnanců ministerstva vnitra, Policie ČR, policejní psychologové a duchovní. Členové týmu PIP jsou připraveni poskytnout policistům a zaměstnancům potřebnou pomoc, podporu,

¹⁰² VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 13.

¹⁰³ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁴ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 2 ze dne 7. března 2017*, příloha č. 3

specifické informace nebo zprostředkovat odbornou péči i mimo rezort. Týmy pracují samostatně, aby byla zajištěna maximální diskretnost a anonymita klienta. Výběr intervena PIP, se kterým chce klient hovořit, je na jeho osobní volbě nebo se může obrátit na koordinátora týmu.¹⁰⁵

Seznamy interventů jsou na internetových stránkách krajského ředitelství¹⁰⁶ a do této funkce jsou ustanoveni na základě Rozkazu ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 14 ze dne 27. ledna 2017, *kterým se zřizuje tým krizové intervence*.

Uvedený rozkaz členům PIP mimo jiné ukládá poskytovat krizovou intervenci zejména ve vztahu k:

- a) *„policistovi nebo zaměstnanci krajského ředitelství, který prožil nebo prožívá traumatizující událost, zejména zákrok s použitím střelné zbraně, účast v akci na záchranu rukojmí, pronásledování nebezpečného pachatele, zákrok proti agresivním skupinám, náročný výslech oběti, vlastní zranění, teroristický útok nebo jinou mimořádnou událost,*
- b) *policistovi nebo zaměstnanci krajského ředitelství, který prožil nebo prožívá smrt nebo zranění kolegy nebo blízké osoby, pohled na usmrcení osob či jejich těžká zranění při vážných dopravních nehodách, průmyslových haváriích nebo hromadných neštěstích,*
- c) *osobě zasažené trestným činem, zejména oběti násilného trestného činu nebo pozůstalému po oběti násilného trestného činu s následkem smrti,*
- d) *zvláště zranitelné oběti trestných činů další osobě zvláště traumatizované trestným činem (svědek),*
- e) *oběti mimořádné události, zejména oběti krizové situace, oběti dopravní nehody s těžkou újmou na zdraví nebo pozůstalému po oběti dopravní nehody s následkem smrti, nebo další osobě zvláště traumatizované mimořádnou událostí,*
- f) *rodinnému příslušníkovi pohřešované osoby, zejména dítěte v ohrožení,*
- g) *ostatním policistům a zaměstnancům krajského ředitelství.*“¹⁰⁷

¹⁰⁵ VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 33-35.

¹⁰⁶ POLICIE ČR. *Policie české republiky*. [online]. © 2017 [cit. 2017-02-14]. Dostupné z: <https://m-portal.pcr.cz/m-op/ops/SitePages/Posttraumaticka-pece.aspx>

¹⁰⁷ POLICIE ČR. Rozkaz ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 14 ze dne 27. ledna 2017, *kterým se zřizuje tým krizové intervence*, ve znění pozdějších předpisů.

Interventi PIP mimo výkon služby drží nařízenou služební pohotovost, přičemž mají k dispozici služební vozidlo a na základě pokynu operačního důstojníka jsou schopni v krátkém časovém úseku se dostavit na kterékoliv místo v Olomouckém kraji a plnit stanovené úkoly.

Do psychologické **péče poskytované policejními psychology** lze zařadit všechny činnosti, jejichž **cílem je psychická rovnováha nebo rozvoj požadovaných dovedností pracovníků**. Je nutno zmínit, že za projekty linky pomoci v krizi a posttraumatické intervenční péče jsou právě policejní psychologové, kteří se na nich neustále významně podílejí a propojují všechny tři zmiňované složky psychologických činností. Mimo tyto projekty provádějí odborné konzultace, psychologické poradenství, krizovou intervenci a případnou psychoterapii. Pomoc policejního psychologa si může vyžádat každý zaměstnanec Policie ČR a v některých případech i rodinný příslušník. Důvěra mezi klientem a policejním psychologem je zásadní podmínkou psychologické péče. Pracovník má možnost sám si vybrat psychologa, se kterým bude problém řešit. Psychologové jsou k dispozici na odděleních psychologických služeb personálního odboru v rámci krajských ředitelství nebo Policejního prezidia.¹⁰⁸

Psychologickou péčí se rozumí činnost, při které psycholog poskytuje policistům a zaměstnancům zejména:

- a) *„konzultační a poradenskou činnost zaměřenou na poskytnutí krátkodobé podpory při řešení konkrétního a aktuálního problému (např. vztahového, výchovného, komunikačního) zahrnující např. poskytnutí pomoci při orientování se v problému, poskytnutí odborných informací, doporučení dílčích kroků, nácvik potřebných dovedností ke zvládnutí problému, případně doporučení či zprostředkování další odborné pomoci,*
- b) *psychoterapii, kterou se pro účely tohoto pokynu rozumí systematické (krátkodobé nebo dlouhodobé) použití psychotherapeutických postupů k řešení duševních obtíží nebo problémů běžného života,*
- c) *krizovou intervenci, kterou se pro účely tohoto pokynu rozumí krátkodobá specializovaná pomoc poskytovaná za účelem redukce nepříznivých psychických následků způsobených traumatizující událostí a obnovení psychické rovnováhy;*

¹⁰⁸ VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 51-52.

krizová intervence je poskytována například formou první psychické pomoci, krizově intervenčního rozhovoru nebo zprostředkováním kontaktů k získání další odborné pomoci,

- d) supervizi, kterou se pro účely tohoto pokynu rozumí činnost zaměřená na osobní a profesní růst, zlepšení připravenosti pro zvládání náročných situací, upevňování žádoucích a funkčních postojů a vzorců chování, rozvoj sebereflexe a schopnost zvládání stresu, posilování motivace a spokojenosti z vlastní práce a prevenci syndromu vyhoření,*
- e) vzdělávací činnosti zaměřené na zátěžové situace a nácvik dovedností k jejich zvládání,*
- f) činnosti ke zkvalitňování týmové spolupráce a budování týmů (např. diagnostika týmů, zjišťování a posilování pozitivní atmosféry na pracovišti a vztahů ve skupině).“¹⁰⁹*

Cílem psychologické péče je psychická stabilita policistů a zaměstnanců, rozvoj jejich schopností a zkvalitňování jejich práce v týmu. Výjimečně ji lze poskytnout také osobám policistům a zaměstnancům blízkým, pokud je to pro psychickou stabilitu těchto policistů a zaměstnanců potřebné. Psychologická péče je poskytována jednotlivcům nebo skupinám na žádost policistů a zaměstnanců, jejich nadřízeného nebo osob policistům nebo zaměstnancům blízkých. Psychologická péče probíhá diskrétně a na základě dobrovolnosti. O poskytování psychologické péče se nezpracovávají a neuchovávají osobní údaje.¹¹⁰

5. 2 Povinnosti Policie ČR v roli zaměstnavatele

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů, jejichž součástí jsou i policisté, upravuje zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů. Tato speciální právní norma, která vychází ze zákoníku práce, upravuje zpravidla stejným způsobem povinnosti zaměstnavatele v oblasti mezd, pracovních podmínek, doby služby a odpočinku, ochrany zdraví, čerpání dovolené, stejně jako zákoník práce. Významný rozdíl v oblasti péče o příslušníky spočívá v tom, že přiznává příslušníkovi

¹⁰⁹ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010, s. 36.

zvláštní „bonusy“, mezi něž patří např. ozdravný pobyt a výsluhové nároky (odchodné, výsluhový příspěvek).

Ozdravný pobyt je zakotven v ustanovení § 80 zákona o služebním poměru. Je specifickým nárokem každého příslušníka bezpečnostního sboru, který nemá v právní úpravě pro zaměstnance v pracovním poměru srovnání. Cílem absolvování ozdravného pobytu, který se provádí prostřednictvím lázeňské péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit, je upevnění duševního a tělesného zdraví, které je zpravidla následkem dlouholeté služby a působení škodlivých vlivů oslabeno, a proto je toto opatření za účelem regenerace pracovních sil v zájmu bezpečnostního sboru. Poskytuje se příslušníkům, jejichž služební poměr trval alespoň 15 let, ale může být poskytnut na základě doporučení lékaře i v případě, kdy nesplňuje podmínku délky trvání služebního poměru.

Příslušníkovi se při ozdravném pobytu garantuje zahrnutí doby ozdravného pobytu do fondu základní doby služby v týdnu, poskytování služebního příjmu, úhrada nákladů na pobyt bezpečnostním sborem, poskytování náhrad cestovních výdajů a poskytování náhrady škody za úraz vzniklý v souvislosti s ozdravným pobytem.¹¹¹

Výsluhové nároky jsou spojeny s ukončením služebního poměru. Patří mezi ně odchodné a výsluhový příspěvek.

Právní instituty poskytování výsluhových nároků příslušníků nejsou samoúčelné, ale mají za úkol plnění **funkce regulační**, která směřuje k regulaci optimální věkové struktury bezpečnostního sboru, která je úzce spojena s úrovní fyzické a psychické způsobilosti příslušníků. Funkce **kompensační a sociální** poskytuje kompenzaci za nebezpečnost, časovou, fyzickou a psychickou náročnost výkonu služby v bezpečnostních sborech. Všechny tyto funkce mají i etický rozměr zabezpečení důstojného odchodu příslušníka ze služebního poměru, ve které plnil služební úkoly a podřídil svůj osobní život, ve prospěch služby naší společnosti.¹¹²

Odchodné je jednorázový peněžitý nárok, který je zakotven v § 155 zákona o služebním poměru. Také souvisí s ukončením služebního poměru. Nárok vznikne příslušníkovi, jehož služební poměr trval alespoň 6 let a skončil uplynutím doby určité, po dosažení 65 let věku nebo propuštěním, pokud důvodem nebylo spáchání úmyslného

¹¹¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 126-127.

¹¹² TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 263-264

trestného činu. Základní výměra pro odchodné je částka ve výši průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu stanoveného pro účely výsluhových nároků. Tato částka se zvyšuje každý další rok (sedmý a více) o jednu třetinu průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu. Výše odchodného má stanovenou maximální hranici, kterou je šestinásobek průměrného hrubého měsíčního služebního příjmu.¹¹³

Výsluhový příspěvek je spojen s výsluhovými nároky bývalých příslušníků bezpečnostního sboru za předpokladu splnění podmínek stanovených § 157 zákona o služebním poměru. Je opakujícím se nárokem souvisejícím se skončením služebního poměru. Nárok vznikne, stejně jako u odchodného bývalému příslušníkovi, jestliže jeho služební poměr trval alespoň 15 let a skončil uplynutím doby určité, po dosažení 65 let věku nebo propuštěním, pokud důvodem nebylo spáchání úmyslného trestného činu. Maximální výměra výsluhového příspěvku činí 50% průměrného měsíčního služebního příjmu. Na minimální výměru 20% průměrného měsíčního služebního příjmu má policista nárok po 15 letech služebního poměru. Maxima 50% výsluhového příspěvku dosáhne po 30 letech výkonu služby.¹¹⁴

Fond kulturních a sociálních potřeb upraven Pokynem ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 119 ze dne 17. prosince 2015, *kterým se stanoví zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*, v platném znění, slouží k poskytování příspěvků, které zaměstnanci vnímají jako takzvané benefity. Jedním z nejběžnějších a zažitých je poskytování příspěvku na dovolenou zaměstnance a jeho rodinných příslušníků. Z fondu lze poskytnout příspěvek na tuzemský či zahraniční zájezd, víkendové, lázeňské, relaxační nebo wellness pobyty, příspěvek na penzijní spoření, příspěvek na pojistné na soukromé životní pojištění atd. O použití finančních prostředků z tohoto fondu spolurozhoduje odborová organizace a je upraveno Kolektivní dohodou.

Závěrem je nutno dodat, že další pozitiva v oblasti problematiky péče o příslušníky bezpečnostních sborů může přinést dílčí novela zákona, která by se měla týkat zejména zrušení povinnosti sloužit 150 hodin služby přesčas bez nároku na služební příjem, kdy za každou hodinu služby přesčas by měl být nově nárok na čerpání náhradního volna

¹¹³ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 101-102.

¹¹⁴ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, s. 264-268

(odpočinku) za vykonanou službu přesčas. Účinnost této novely by měla nastat v druhé polovině roku 2017.

SHRNUTÍ

Přiblížili jsme si některá doporučení pro prevenci předcházení stresovým situacím a syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR. Představili jsme si nejvyšší normu upravující povinnosti ve vztahu péče o příslušníky, kterým je zákon o služebním poměru. Na jeho základě se Policie ČR snaží intenzivně čelit problematice stresového zatížení, předcházení příznakům a projevům syndromu vyhoření u policistů, a to jak v prvotní fázi jejich přípravy pro výkon služby, prostřednictvím „Základní odborné přípravy“, tak i po celý jejich další služební život. Podrobně jsme si popsali psychologickou péči poskytovanou v různých formách např. linky pomoci v krizi, posttraumatické intervenční péče a další činnosti policejních psychologů. Vysvětlili jsme si význam ozdravných pobytů a některých nároků policistů po ukončení služebního poměru, které zajišťují určité standardy života v sociální oblasti a péče o bývalé příslušníky bezpečnostních sborů Policie ČR.

6 VÝZKUMNÁ ČÁST

Pro identifikaci projevů a příznaků syndromu vyhoření vycházíme z pozorování jednotlivých symptomů u osob, u kterých se začíná syndrom vyhoření v oblasti prožitků těchto příznaků projevovat. Dále se vychází ze speciálních psychologických metod, které byly k diagnostice syndromu vyhoření zkonstruovány. Nejvíce využívanou metodou jsou dotazníky, které jsou založeny na posuzovacích škálách. Dotazníky jsou velmi často využívány v diplomových pracích zabývajících se problematikou syndromu vyhoření.¹¹⁵

Diplomová práce je ve své empirické části zaměřena na vytvoření si celkového obrazu o míře ohrožení syndromem vyhoření příslušníků zařazených do přímého výkonu služby KŘP Olomouckého kraje. Dotazník je rozšířen o soubor doplňujících otázek, které jsou zaměřeny na spokojenost v profesním životě. Tyto doplňující otázky by nám měly poskytnout bližší obraz o okruhu příčin, které se ve specifickém prostředí policejní služby spolupodílejí na vzniku podmínek syndromu vzhoření.

Cílem výzkumného šetření je vyhodnotit riziko syndromu vyhoření u příslušníků Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, se zaměřením výkonu služby v rámci pořádkové služby, dopravní služby a služby kriminální policie a vyšetřování.

Ke splnění cíle výzkumného šetření byly položeny následující výzkumné otázky:

1. Spadají respondenti zkoumaného vzorku do kritických pásem škály hodnotící míru syndromu vyhoření?
2. Podílejí se demografické faktory na míře ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů?
3. Které výroky z dotazníku M. Rusche nejvýrazněji determinovaly stav celkového výsledku míry ohrožení syndromem vyhoření zkoumaných respondentů?
4. Jaké jsou nejčastější příčiny syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR ve vztahu k vykonávané profesi?
5. Podporují vyhodnocené závěry z dotazníku zaměřeného na profesi, závěry vyplývající z dotazníku míry vyčerpání syndromem vyhoření?

¹¹⁵ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 17.

6. 1 Metodologie výzkumného šetření

Výzkumné šetření probíhalo kvantitativní metodou formou dotazníků. Gavora uvádí, že dotazník je způsob kladení otázek a získávání odpovědí písemnou formou. Využívá se především za účelem hromadného získávání údajů.¹¹⁶

Chráska doplňuje, že dotazník je soustavou předem pečlivě připravených otázek, které jsou promyšleně formulovány a seřazeny, respondent na ně odpovídá písemně. Data mají vždy pouze podmíněnou platnost. Nejdůležitějšími požadavky na konstrukci dotazníku jsou, jasná, srozumitelná a jednoznačná formulace otázek, které by neměly být sugestivní, a položky by měly zjišťovat pouze nezbytné údaje. Součástí dotazníků musí být jasná formulace pokynů k vyplnění, zvláště u dotazníků zasílaných poštou.¹¹⁷

Rush popisuje ve své knize poznatky k fenoménu syndromu vyhoření, přičemž se nesoustřeďuje pouze na pomáhající profese. K určení symptomů míry naprostého vyčerpání vytvořil pomůcku, kterou záměrně nenazývá testem. Doporučuje výsledky posuzovat spolu s dalšími metodami zkoumání. Svou stavbou tento dotazník připomíná jiné dotazníky zkoumající syndrom vyhoření. Dotazník (viz Příloha č. 3) je sestaven z 20 výroků zaměřených na zaměstnání a s ním související pocity fyzického a psychického zatížení. Respondenti přiřazují bodové hodnocení podle míry souhlasu s výrokem odstupňovaného od 1 do 5, kdy 1 znamená rozhodně ne a naopak 5 rozhodně ano.

Vyhodnocení dotazníku míry vyčerpání dle M. Rusche

Dotazník se vyhodnocuje na základě dosaženého celkového součtu bodů. Při celkovém součtu **do 30 bodů vyhoření nehrozí**, při dosaženém součtu **31 – 45 bodů** vykazuje zkoumaný respondent **některé ze symptomů** syndromu vyhoření, při výsledku **46 – 60** se zřejmě **nachází v počátečním stádiu** vyhoření, při součtu **61 – 75 bodů rozhodně procesem syndromu vyhoření prochází** a při výsledku **více jak 75 bodů** prožívá respondent **pokročilé stádium vyhoření**.¹¹⁸

Dotazník jsem doplnila o následující demografické údaje: pohlaví, věk (4 věkové kategorie), délka trvání služby (4 časová pásma), služební zařazení (uniformovaná nebo kriminální policie) a zaměření činnosti (převažuje výkon nebo administrativa). Dotazník je jednoduchý, srozumitelný, nenáročný na čas respondenta a snadný pro vyhodnocení.

¹¹⁶ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, s. 99.

¹¹⁷ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. s. 163-170.

¹¹⁸ RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*, 1. vydání. Praha: Návrat domů, 2003, s. 16-17.

Dotazník zaměřený na profesi je sestaven z otázek, které jsou zaměřeny na oblasti, které příslušníci Policie ČR vnímají, jako zásadní pro jejich motivaci, spokojenost a pozitivní vztah k policejní profesi. Otázky jsou voleny na základě dlouholetých vlastních znalostí prostředí a specifik policejní práce, ale i s využitím zkušeností policisty s dlouholetou služební praxí, který prošel na základních organizačních článcích krajského ředitelství od hlídkové služby až po funkci vedoucího obvodního oddělení, v období od vzniku Policie ČR až po současnost.

Dotazník obsahuje celkem 18 uzavřených otázek (viz Příloha č. 4), které nabízejí možnost zvolit jednu ze dvou alternativ odpovědi „ano“ nebo „ne“. Otázky sledují 4 základní oblasti: **motivace ke službě a nasazení** (otázky č. 1 – 5), **vztah k výkonu služby** (otázky č. 6 – 10), **zdroje spokojenosti a nespokojenosti ve službě** (otázky č. 11 – 15) a **kvalita mimoslužebního života** (otázky č. 16 – 18).

Vyhodnocení dotazníku se zaměřením na profesi

Na základě vyhodnocení otázek a odpovědí respondentů dotazníku M. Rusche jsme zkoumali vzájemnou souvislost mezi třemi negativně a třemi pozitivně vnímanými otázkami z obou dotazníků, které nám upřesnily důvody, proč se sledovaní respondenti nacházejí v jednom ze tří stádií vyhoření. Dotazník se zaměřením na profesi byl vyhodnocen na základě součtu a procentuálního vyčíslení, respondenty pozitivně nebo negativně vnímaných dotazů.

6.2 Organizace výzkumného šetření, charakteristika výzkumného vzorku

Podle Chrásky se výběrovým souborem rozumí určitá část prvků, která je vybrána ze základního souboru a základní soubor reprezentuje.¹¹⁹

Gavora uvádí, že vymezení základního souboru musí být přesné, aby bylo jasné, na koho se výsledky výzkumu vztahují.¹²⁰

Výběrovým souborem výzkumného šetření jsou příslušníci Policie ČR zařazení v rámci pořádkové služby, dopravní služby a služby kriminální policie a vyšetřování (dále jen

¹¹⁹ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. s. 20.

¹²⁰ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, s. 59.

„SKPV“), ve funkci asistent, vrchní asistent, inspektor, vrchní inspektor a komisař, Územního odboru Olomouc, Přerov a Prostějov, KŘP Olomouckého kraje. V rámci každého územního odboru se jednalo vždy o respondenty z dopravního inspektorátu, 2 obvodních oddělení a 2 oddělení SKPV (obecná a hospodářská kriminalita). Celkem se výzkumného šetření zúčastnilo 165 respondentů z 15 organizačních článků. Základní soubor reprezentuje 1364 příslušníků všech organizačních článků 5 územních odborů KŘP Olomouckého kraje.

Chráška pro výzkumné šetření doporučuje, distribuovat alespoň dvojnásobek dotazníků požadovaného rozsahu výběru, neboť odborná literatura uvádí jejich návratnost 30 – 60 %.¹²¹

Z uvedeného důvodu jsem požádala o spolupráci vedoucí příslušníky jednotlivých vybraných organizačních článků, kterým jsem dotazníky společně s označenými obálkami osobně předala. Vedoucí příslušníci následně individuálně předali tyto dotazníky s obálkami respondentům. V případě uniformované policie jsem požádala o rovnoměrné rozdělení dotazníků mezi venkovní výkon (hlídková služby) a administrativní činnosti (zpracovatelé). Oslovení vedoucí příslušníci mi dotazníky vyplněné respondenty zaslali v zalepených obálkách zpět.

6.3 Výsledky výzkumného šetření

Výzkumné dotazníkové šetření probíhalo v období od 2. ledna 2017 do 3. března 2017. Distribuováno bylo celkem 180 dotazníků s návratností 165 vyplněných dotazníků, což činí 91,6 % z celkového distribuovaného počtu. V průběhu měsíce března 2017 jsem dotazníky zkontrolovala z hlediska jejich správnosti a úplnosti, roztrídila, analyzovala, statisticky vyhodnotila a graficky zpracovala.

Demografické údaje zkoumaných respondentů

Ve své úvodní části dotazník zjišťoval pohlaví a věk respondentů, délku služby, jejich služební zařazení a zaměření služební činnosti. Z celkového počtu 165 respondentů byla převážná většina muži 154 (93,3 %) a dále 11 žen (6,7 %), jak je uvedeno v tabulce č. 1.

¹²¹ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007, s. 175.

Pohlaví respondentů		
	Počet	v %
Ženy	11	6,7
Muži	154	93,3
Celkem	165	100 %

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů

Tabulka č. 2 přibližuje rozložení respondentů podle věku. Z uvedeného vyplývá, že nejpočetnější zastoupení mají příslušníci ve věku 30 – 40 let se 45,5 %, dále pak věková skupina 40 – 50 let 32,1 %, následují příslušníci ve věku nad 50 let se 13,9 % a na závěr věková hranice do 30 let s 8,5 %. Věkové rozložení není žádným překvapením, protože koresponduje s vlnou odchodů příslušníků Policie ČR v období let 2006 – 2007, kterou předcházela mohutná náborová kampaň po roce 2002, a která trvala do nástupu ekonomické krize v roce 2009. Nízké procentuální zastoupení příslušníků do 30 let je důsledkem personální politiky v letech 2009 – 2013, kdy byl pozastaven nábor k Policii ČR a postupně byly snižovány početní stavy policistů základních organizačních článků. V těchto letech byla služební místa odcházejících policistů zrušena bez náhrad.

Věk respondentů			
	Ženy	Muži	v %
do 30 let	1	13	8,5
30 - 40 let	4	71	45,5
40 - 50 let	4	49	32,1
50 a více	2	21	13,9
Celkem	11	154	100 %

Tabulka č. 2: Věk respondentů

Tabulka č. 3 doplňuje věkové rozložení o rozdělení respondentů podle zaměření činnosti v rámci uniformované a kriminální policie.

Věk respondentů podle zaměření činnosti			
	Uniformovaná policie		Kriminální služba
	hlídková služba	zpracovatelé	vyšetřovatelé
do 30 let	8	4	2
30 - 40 let	35	22	18
40 - 50 let	11	20	22
50 a více	1	9	13
Celkem	55	55	55

Tabulka č. 3: Věk respondentů podle zaměření činnosti

Délka výkonu služby respondentů základních organizačních článků je přehledně uvedena v tabulce č. 4. Možným překvapením je vysoký počet respondentů s délkou služby nad 20 let (31,5 %). Vysvětlením je celková skladba respondentů, protože dvě třetiny tvoří zkušení zpracovatelé a vyšetřovatelé, kteří jsou páteří základních organizačních článků Policie ČR. Služebně mladší respondenti (26,7 %) patří převážně do skupiny hlídkové služby, tedy venkovního výkonu služby. Respondenti s délkou služby 10 - 20 let (41,8 %) jsou generací, která postupně přebírá výkon náročných policejních činností na základních organizačních článcích pořádkové i kriminální služby.

Délka výkonu služby respondentů		
	Počet	v %
do 10 let	44	26,7
10-15 let	36	21,8
15-20 let	33	20
20 a více	52	31,5
Celkem	165	100 %

Tabulka č. 4: Délka výkonu služby respondentů

Skladba vzorku respondentů podle zaměření služebního zařazení byla vědomě volena tak, aby základní činnosti pořádkové a kriminální služby, měly početně stejné zastoupení. V rámci hlídkové služby a zpracovatelů je zařazena i činnost dopravní služby, protože jejich činnosti mají blízký vztah a vzájemně se prolínají. Přehledněji v tabulce č. 5.

Služební zařazení respondentů		
	Počet	v %
hlídková služba	55	33,3
zpracovatelé	55	33,3
vyšetřovatelé	55	33,3
Celkem	165	100 %

Tabulka č. 5: Služební zařazení respondentů

Výzkumná otázka č. 1: Spadají respondenti zkoumaného vzorku do kritických pásem škály hodnotící míru syndromu vyhoření?

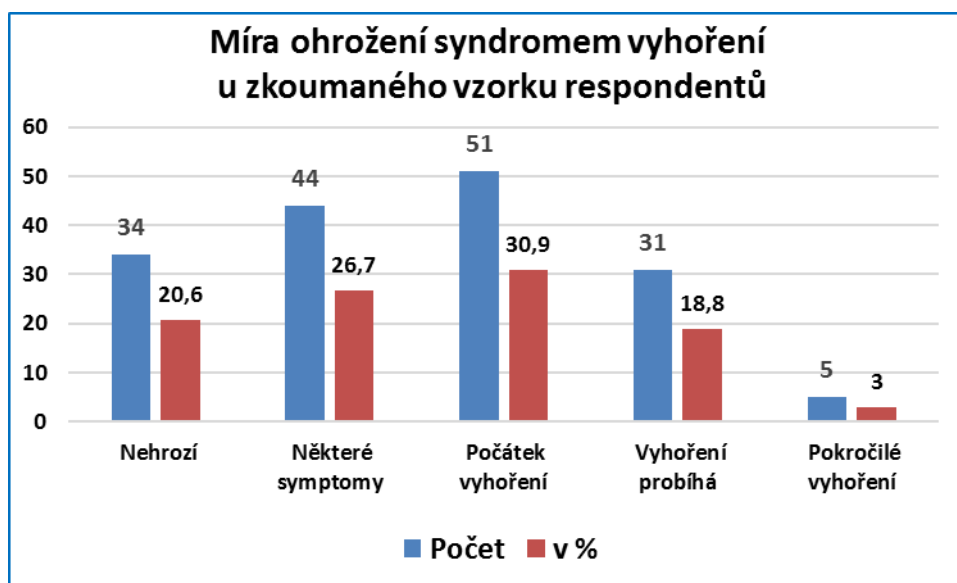
Míru ohrožení syndromem vyhoření zkoumal dotazník M. Rusche. Z tabulky č. 6 je zřejmé, že 131 (79,4%) dotázaných respondentů vykazuje alespoň některé znaky syndromu vyhoření, což je překvapivě vysoká hladina. Lze říci, že aktuálně prochází stavem vyhoření 36 (21,8 %) respondentů. Pokud se budeme chtít přiblížit co nejbližší reálnému stavu, použijeme kritéria, kdy ze zkoumaného vzorku vyčleníme ty respondenty, kteří vykazují některé symptomy, a zařadíme respondenty v počáteční fázi příznaků syndromu vyhoření. Potom se syndrom vyhoření týká 87 (52,7 %) dotazovaných respondentů.

Tento údaj jen potvrzuje mou domněnku, že vybrané skupiny respondentů jsou rizikovou skupinou ohroženou syndromem vyhoření.

Míra ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku		
	Počet	v %
Nehrozí	34	20,6
Některé symptomy	44	26,7
Počátek vyhoření	51	30,9
Vyhoření probíhá	31	18,8
Pokročilé vyhoření	5	3,0
Celkem	165	100 %

Tabulka č. 6: Míra ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku

Míru ohrožení syndromem vyhoření ukazuje přehledněji v počtech i procentuálním vyjádření graf č. 8.



Graf č. 8: Míra ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů

Výzkumná otázka č. 2: Podílejí se demografické faktory na míře ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů?

Syndrom vyhoření a pohlaví respondentů

Souvislost mezi druhem pohlaví respondenta a mírou vyhoření nebude v dalším výzkumném šetření posuzována vzhledem k nízkému počtu respondentů ženského pohlaví. Odborná literatura neuvádí, že by byla prokázána u příslušníků Policie ČR souvislost vlivu pohlaví na proces syndromu vyhoření.

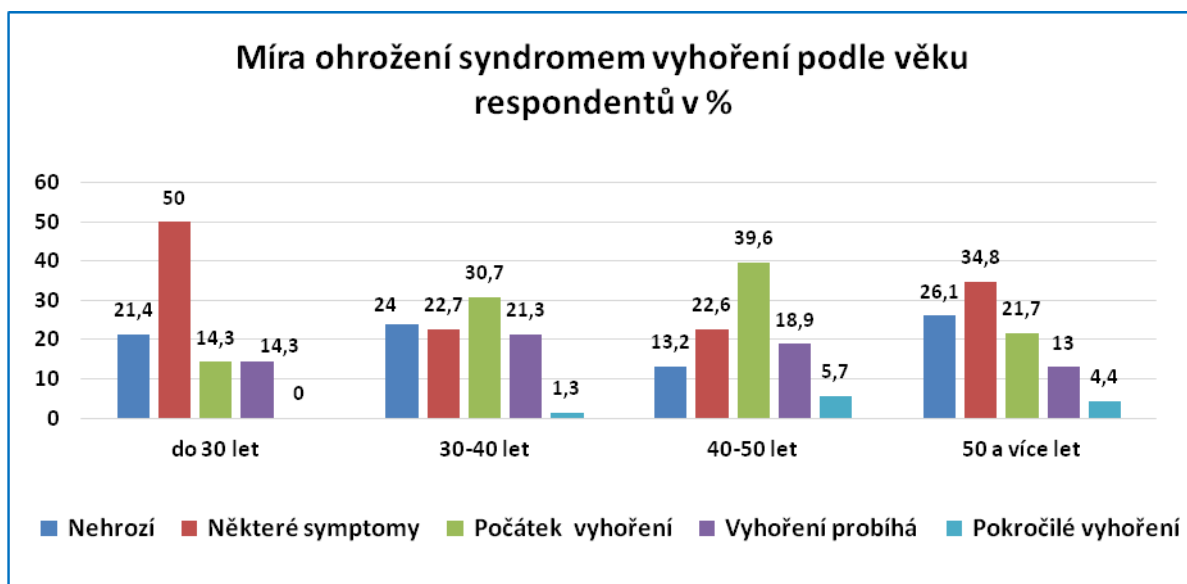
Syndrom vyhoření a věk respondentů

Výsledné údaje jsou uvedeny v tabulce č. 7. U respondentů do 30 let věku spadá do pásma vyhoření pouze 28,6 % z nich, přičemž probíhající fáze vyhoření dosáhlo 14,3 % respondentů. Pokročilé fáze vyhoření nedosáhl žádný. Věková hranice 30 – 40 let vykazuje 53,3 % respondentů, kteří spadají do některého z pásem vyhoření. Z toho dosahuje probíhající či pokročilé fáze vyhoření 22,6 % respondentů. Nejvyšší procentuální podíl počtu respondentů v pásmu vyhoření vykazuje věková hranice 40 – 50 let a to 64,2 %. Probíhající nebo pokročilou fázi procesu vyhoření prochází 24,6 % respondentů, tedy zhruba ¼ jejich počtu. Do této věkové kategorie se řadí i nejvyšší počet 5,7 % respondentů v pokročilém stádiu syndromu vyhoření. Zatímco věkové kategorie od 30 do 50 let vykazují nejvyšší procento respondentů v některém ze stádií vyhoření, nejstarší respondenti věkové kategorie nad 50 let dosahují „pouze“ v 39,1 % z jejich celkového počtu, některého ze stádií vyhoření a z toho 17,4 % respondentů prochází probíhající nebo pokročilou fází procesu vyhoření.

Míra ohrožení syndromem vyhoření podle věku respondentů								
	do 30 let		30-40 let		40-50 let		50 a více let	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Nehrozí	3	21,4	18	24	7	13,2	6	26,1
Některé symptomy	7	50	17	22,7	12	22,6	8	34,8
Počátek vyhoření	2	14,3	23	30,7	21	39,6	5	21,7
Vyhoření probíhá	2	14,3	16	21,3	10	18,9	3	13
Pokročilé vyhoření	0	0	1	1,3	3	5,7	1	4,4
Celkem	14	100%	75	100%	53	100%	23	100%

Tabulka č. 7: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle věku respondentů

Procentuální přehled míry ohrožení syndromem vyhoření v závislosti na věku ukazuje graf č. 9.



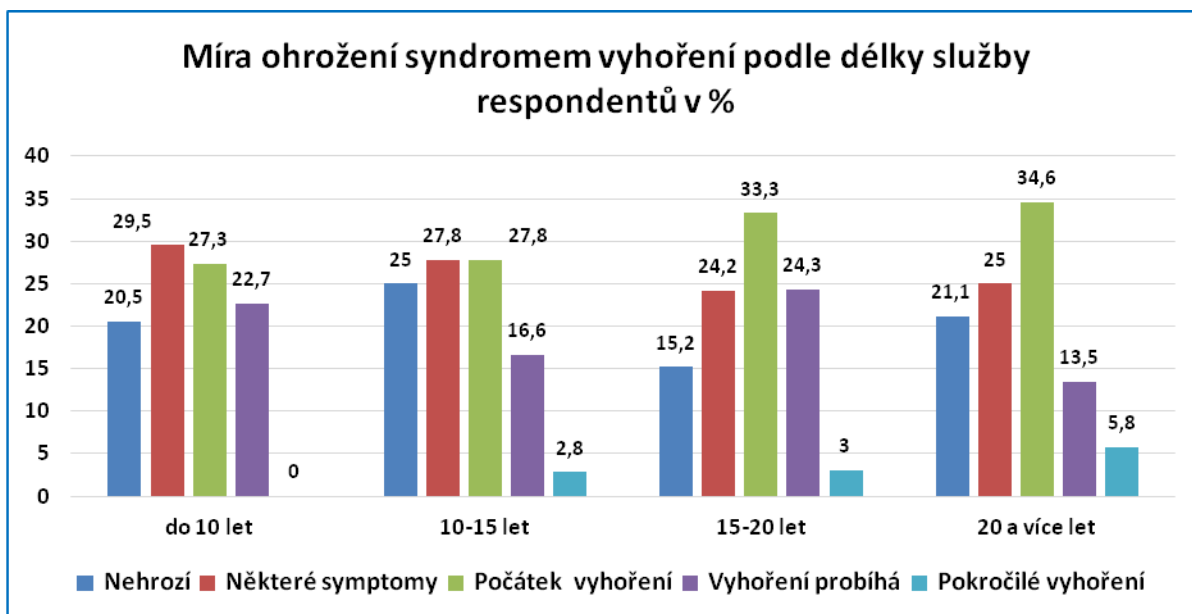
Graf č. 9: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle věku respondentů

Syndrom vyhoření a délka služby respondentů

Tabulka č. 8 uvádí celkové věkové rozložení respondentů. Respondenti s délkou služební praxe do 10 let, kteří jsou druhou nejpočetnější skupinou ze zkoumaného vzorku respondentů, spadají do některého z pásem vyhoření v 50 %. Respondenti s délkou služební praxe v rozpětí 10-15 let spadají do pásem vyhoření ve 47,2 % a respondenti s délkou služební praxe 20 a více let, kteří reprezentují nejpočetnější skupinu zkoumaného vzorku respondentů, v 53,9 %. Nejvíce ohroženou skupinou vzhledem k míře ohrožení syndromem vyhořením je se 60,3 % kategorie 15-20 let, která je zároveň celkově nejméně početná. Viz graf č. 10.

Míra ohrožení syndromem vyhoření podle délky služby respondentů								
	do 10 let		10-15 let		15-20 let		20 a více let	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Nehrozí	9	20,5	9	25	5	15,2	11	21,1
Některé symptomy	13	29,5	10	27,8	8	24,2	13	25
Počátek vyhoření	12	27,3	10	27,8	11	33,3	18	34,6
Vyhoření probíhá	10	22,7	6	16,6	8	24,3	7	13,5
Pokročilé vyhoření	0	0	1	2,8	1	3	3	5,8
Celkem	44	100%	36	100%	33	100%	52	100%

Tabulka č. 8: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle délky služby respondentů



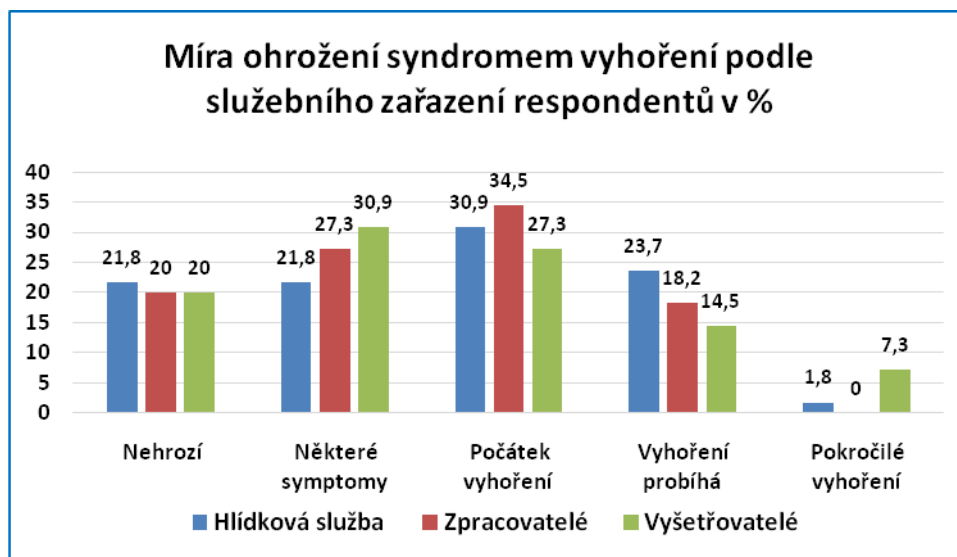
Graf č. 10: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle délky služby respondentů

Syndrom vyhoření a služební zařazení respondentů

Nejohroženější skupinou se jeví respondenti uniformovaní policie, kteří konají převážně venkovní výkon služby. Míra ohrožení některou z fází syndromu vyhoření dosahuje 56,4 %. Stejně tak i respondenti uniformované policie se zaměřením převážně na administrativní činnosti dosahují nadpoloviční 52,7 % míry ohrožení syndromem vyhoření. Nejnižší 49,1 % míra ohrožení připadá na službu kriminální policie. Vyhodnocené údaje jsou podrobně uvedeny v tabulce č. 9 a grafu č. 11.

Míra ohrožení syndromem vyhoření podle služebního zařazení respondentů						
	Uniformovaná policie				SKPV	
	hlídková služba		zpracovatelé		kriminální	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Nehrozí	12	21,8	11	20	11	20
Některé symptomy	12	21,8	15	27,3	17	30,9
Počátek vyhoření	17	30,9	19	34,5	15	27,3
Vyhoření probíhá	13	23,7	10	18,2	8	14,5
Pokročilé vyhoření	1	1,8	0	0	4	7,3
Celkem	55	100%	55	100%	55	100%

Tabulka č. 9: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle služebního zařazení respondentů

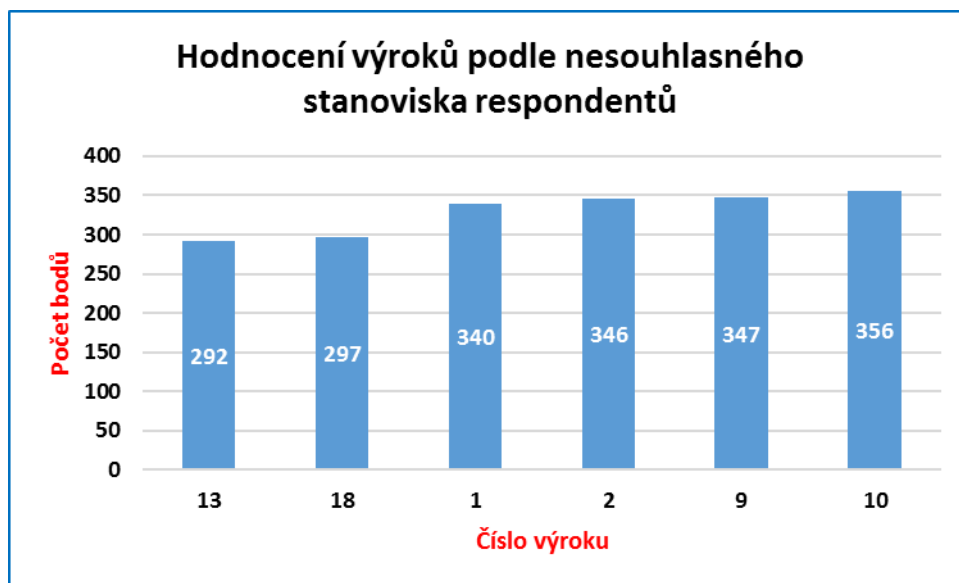


Graf č. 11: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle služebního zařazení respondentů

Výzkumná otázka č. 3: Které položky z dotazníku M. Rusche nejvýrazněji determinovaly stav celkového výsledku míry ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů?

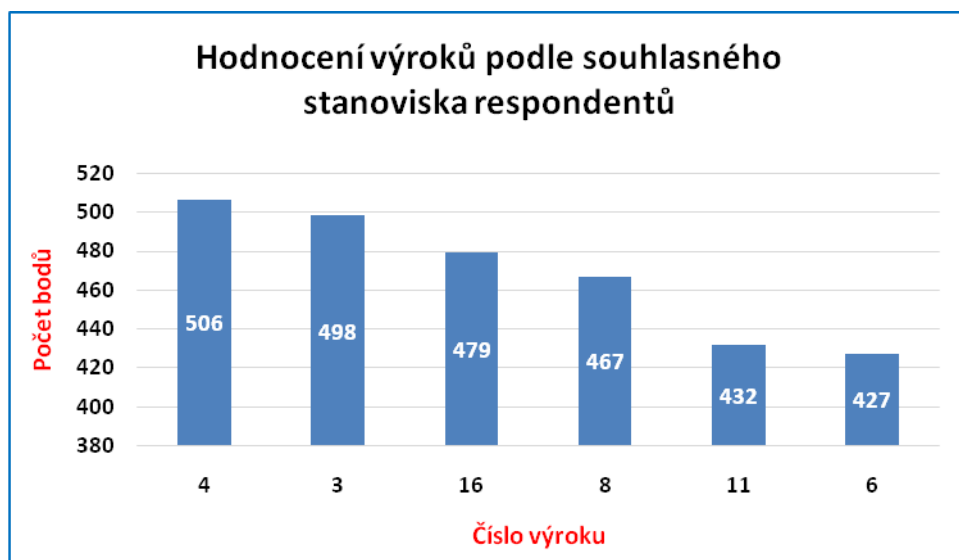
Dotazník míry vyčerpání dle M. Rusche byl sestaven z 20 výroků, ke kterým respondenti přiřazovali bodové hodnocení podle míry souhlasu od 1 do 5, kdy 1 znamenala rozhodně „ano“ a 5 naopak rozhodně „ne“.

Respondenti dali nízké celkové hodnocení, tedy nejčastěji vyslovili svůj nesouhlas s výroky č. 13, 18 a 1, které konstatovaly „poslední dobou viním ze své situace nepřízeň osudu“, „zjišťuji, že je pro mě obtížné splnit i jednoduché rutinní úkoly“ a „připadá mi, že čím více pracuji, tím jsou moje výsledky horší“. Dále byly nesouhlasně hodnoceny výroky č. 2, 9, a 10, tedy „děsí mě chodit každý den do práce“, „přestávám věřit svým schopnostem“ a „připadá mi stále těžší soustředit se na práci“.



Graf č. 12: Hodnocení výroků podle nesouhlasného stanoviska respondentů

Naopak vysoké celkové hodnocení a souhlasného stanoviska dosáhly výroky č. 4, 3 a 16, „rozčilují mě věci, které mi dříve nevadily“, „připadá mi, že mám méně fyzické energie než dříve“ a „připadá mi, že je všechno při starém nebo dokonce horší“. Dále v hodnocení navazují výroky č. 8, 11 a 6, „stále více zjišťuji, že se mi ráno nechce z postele“, „je pro mě obtížné riskovat“ a „připadá mi, že jsem vznětlivější“.



Graf č. 13: Hodnocení výroků podle souhlasného stanoviska respondentů

Výzkumná otázka č. 4: Jaké jsou nejčastější příčiny syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR ve vztahu k vykonávané profesi?

Respondenti v této části výzkumného šetření odpovídali „ano“ nebo „ne“ na 18 uzavřených otázek dotazníku zaměřeného na profesi. Otázky tvoří soubor, který měl za cíl upřesnit nejčastější příčiny, které se nejvýznamněji spolupodílejí na syndromu vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů. Celkové výsledky dotazníku se zaměřením na profesi uvádím v následující tabulce č. 10.

Profesní dotazník – výsledky šetření									
Otázka č.	Ano	v %	Ne	v %	Otázka č.	Ano	v %	Ne	v %
1	131	79,4	34	20,6	10	60	36,4	105	63,6
2	81	49,1	84	50,9	11	62	37,6	103	62,4
3	62	37,6	103	62,4	12	43	26,1	122	73,9
4	99	60	66	40	13	85	51,5	80	48,5
5	61	37	104	63	14	140	84,8	25	15,2
6	44	26,7	121	73,3	15	151	91,5	14	8,5
7	54	32,7	111	67,3	16	106	64,2	59	35,8
8	25	15,2	140	84,8	17	114	69,1	51	30,9
9	24	14,5	141	85,5	18	79	47,9	86	52,1

Tabulka č. 10: Profesní dotazník - výsledky šetření

Nejvíce souhlasných odpovědí získaly otázky č. 15, 14, a 1, tedy „*vycházíte dobře s nadřízenými?*“, „*máte kolem sebe dobrý kolektiv spolupracovníků?*“ a „*šel jsem k policii z přesvědčení pomáhat a chránit?*“. Dále byly kladně hodnoceny otázky č. 17, 16 a 4, „*máte dostatek času na odpočinek?*“, „*spíte dobře?*“ a „*těšíte se do služby?*“.

Velice negativně byly hodnoceny otázky č. 9, 8 a 12, „*myslíte si, že má povolání policisty z pohledu veřejnosti společenskou prestiž?*“, „*myslíte si, že se policie ubírá v současnosti pozitivním směrem?*“ a „*myslíte si, že jste dostatečně finančně oceněn?*“. Negativně byly taktéž vnímány otázky č. 6, 7 a 10, které zněly, „*naplňuje služba u policie vaše očekávání?*“, „*kdybyste se měl znovu rozhodovat stát se policistou, bylo by vaše rozhodnutí stejné?*“ a „*uvažujete o změně povolání?*“.

Výzkumná otázka č. 5: *Podporují vyhodnocené závěry z dotazníku zaměřeného na profesi, závěry vyplývající z dotazníku M. Rusche?*

Výsledky testu zkoumajícího míru ohrožení symptomem vyhoření ukazují, že nejvýznamnější podíl příčin stavu vyhoření má psychologická složka, částečně i složka fyzická. Policisté uvádějí, že jsou častěji rozčílení, vznětlivější, nemají motivaci riskovat, připadá jim, že se nic nemění nebo je horší, ztrácí síly a energii. Tyto okolnosti signalizují i případnou možnou ztrátu sebedůvěry ve vlastní síly. Sebedůvěra je ale podle dalšího rozboru dosažených výsledků silnou stránkou zkoumaného vzorku, protože si policisté nepřipouštějí ztrátu víry ve své schopnosti, horší výsledky, ztrátu soustředěnosti na výkon služebních povinností nebo nechť chodit do služby. Z vyhodnocených výsledků dotazníku zaměřeného na profesi, jednoznačně vyplývá, že hlavními stresory jsou neuznání jejich práce ze strany veřejnosti, nesouhlas se současným směřováním Policie ČR, jejich nenaplněná očekávání a v neposlední řadě i nedostatečné finanční ohodnocení, tedy sociální důvody. Přitom naprostá většina respondentů uvádí, že nastupovala k Policii ČR s přesvědčením pomáhat spoluobčanům, a skoro dvě třetiny z nich uvádí, že se do služby těší. Hlavní překážkou není náročnost služby nebo nechť k ní samotné, ale celkové hodnocení míry zodpovědnosti a kvality jejich práce ze strany veřejnosti. Zde je důležitý další aspekt, který vyplynul z výsledků profesního dotazníku, a to vysoká podpora ze strany policistů přímým nadřízeným, tedy vedoucím oddělení, a opora ve funkčním kolektivu spolupracovníků. Velice negativně lze hodnotit nedůvěru policistů v další směřování Policie ČR, negativní postoj k rozhodnutí stát se znovu policistou nebo úvahy velké části z nich o možné změně zaměstnání.

6.4 Závěry výzkumného šetření

Prostřednictvím výzkumného šetření jsme získali odpovědi na 5 stanovených výzkumných otázek, a tím byl naplněn hlavní cíl výzkumného šetření.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 1: *Spadají respondenti zkoumaného vzorku do kritických pásem škály hodnotící míru syndromu vyhoření?*

Dosažené výsledky výzkumného šetření ukazují, že 52,7 % příslušníků vykazuje alespoň počátek syndromu vyhoření. Aktuálně vyhořením prochází nebo je v pokročilé fázi vyhoření 21,8 % příslušníků. Zjištění, že více jak jedna polovina zkoumaných příslušníků prochází syndromem vyhoření, je velice znepokojivý fakt. Vše umocňuje skutečnost, že

naplno proces syndromu vyhoření probíhá u více jak 20 % příslušníků. Závažné je rovněž zjištění, že fáze vyhoření probíhá nejen ve všech věkových kategoriích, ale i u příslušníků s délkou výkonu služby do 10 let. Tuto skutečnost si vysvětlují tím, že se služebně mladší příslušníci, po počátečním nadšení a euforii, setkali s tvrdou realitou služebního života, která je přinutila přehodnotit priority, ale nejsou schopni se s touto náročnou situací vyrovnat. Mnozí z nich prožívají pocit beznaděje, ale jen čas ukáže, jestli se s touto náročnou situací vyrovnají a najdou si pozici, ve které se budou moci ve službách Policie ČR dále seberealizovat podle svých představ, nebo se rozhodnou k odchodu ze služebního poměru.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 2: *Podílejí se demografické faktory na míře ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů?*

Podle dosažených výsledků spadá do pásma některého ze stádií vyhoření 36,4 % žen a 54,5 % mužů. Odborná literatura neuvádí, že by byla prokázána u příslušníků Policie ČR souvislost vlivu pohlaví na proces syndromu vyhoření. Vzhledem k malému vzorku respondentů ženského pohlaví nelze tuto skutečnost zodpovědně posoudit.

Ve vztahu syndrom vyhoření k věku příslušníků jsou jasně patrné rozdíly. Jednoznačně nejvíce znepokojivých výsledků dosahuje věková kategorie 40 – 50 let s více jak 64 % příslušníků spadajících do některého z pásem vyhoření. Taktéž tato věková kategorie vykazuje největší počet necelých 6 % příslušníků ve stádiu pokročilého stavu vyhoření. Následuje věková kategorie 30 – 40 let, která má v pásmu vyhoření více jak 53 % příslušníků. Jako další řadíme věkovou hranici do 30 let s necelými 29 % příslušníků v pásmu vyhoření. Překvapivě nejmenší podíl příslušníků v pásmu vyhoření vykazuje věková kategorie nad 50 let. Tento fakt lze jednoduše vysvětlit na základě znalostí vnitřního prostředí policie a jeho zákonitostí. Příslušníci Policie ČR této věkové kategorie, jsou v podmínkách naší společnosti specifičtí. Jde o generaci, která prožívala počátek života v jiném politickém zřízení, absolvovali základní vojenskou prezenční službu v délce dvou let a k policejnímu sboru nastupovali za zcela odlišných politických a společenských podmínek. V průběhu své dlouholeté služební praxe zažila u Policie ČR několik radikálních změn, a ti co vytrvali, stali se vůči těmto změnám odolnějšími. Současná mladší generace má odlišnou „filozofii života“, je více kritická, radikálnější, méně „tvárná“ a nesrovnatelně hůře snáší konfrontaci svých vysněných ideálů o policejní službě s realitou každodenní praxe, jak uvádí i Šnáblová.¹²²

¹²² ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu. In MICHALÍK, David. *Psychologie v bezpečnostních sborech*. 1. Praha: Themis, 2009, s. 12.

Výsledky šetření podporují i údaje ze statistik Policejního prezidia ČR o věkové struktuře příslušníků, kteří v roce 2016 ukončili služební poměr. Tyto údaje uvádím v tabulce č. 11.

Police ČR - ukončení služebního poměru v roce 2016		
Věková struktura	od 2. 1. 2016 do 1. 1. 2017	
	Počet	v %
20 - 30 let	268	20
30 - 40 let	309	24
40 - 50 let	395	30
50 - 60 let	222	17
60 a více let	115	9
Celkem	1309	100%

Tabulka č. 11: Police ČR – ukončení služebního poměru v roce 2016¹²³

Výsledky výzkumu ukazují, že proces vyhoření nejvíce zasahuje více jak 60 % do skupiny příslušníků s délkou služební praxe 15 – 20 let a 54 % do skupiny s praxí více jak 20 let. Tento fakt koresponduje i s nejvíce zasaženou věkovou kategorií 40 - 50 let, protože podle mého zjištění byl věk nastupujících příslušníků v devadesátých letech minulého století v rozpětí 22 – 26 let věku.

Při vzájemném porovnání míry ohrožení mezi uniformovanou policií a SKPV, vyšší míru vykazuje uniformovaná policie, respektive hlídková služba, tedy příslušníci se zaměřením na venkovní výkon služby. Hodnoty, jejichž rozdíly nejsou výrazné, jsou uvedeny v tabulce č. 12.

Příčiny velkého procenta vyhořelých příslušníků pořádkové a dopravní služby uvádí Demský.¹²⁴ Patří mezi ně každodenní kontakt s občany, zákroky proti narušitelům veřejného pořádku, řešení případů domácího násilí a odmítavý postoj řidičů při dopravních kontrolách. Čírtková ještě doplňuje služební jednání s agresivními osobami.¹²⁵ Bezprostřední zadržení pachatele protiprávního jednání na místě, pátrání po horké stopě, účast na různých typech bezpečnostních opatření a jiné srovnatelné služební činnosti jsou kořením hlídkové služby, kdy si příslušníci vykonávající hlídkovou službu na nudu a stereotyp stěžovat nemohou. Stereotyp, jako jeden z důvodů nastartování procesu vyhoření, bych zařadila spíše ke zpracovatelům nebo vyšetřovatelům. O problému byrokracie hovoří i Čírtková, která ji uvádí

¹²³ POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 2 ze dne 15. února 2017*, příloha č. 3

¹²⁴ DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006. s. 26 – 28.*

¹²⁵ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 141-142*

jako nejvíce stresogenní faktor. Jejich práce má základ v rutinních činnostech. Administrativní a služební činnosti zpracovatelů a vyšetřovatelů vyžadují hluboké odborné znalosti. Příslušníci na těchto postech se dokážou vyrovnat s vysokým pracovním nasazením a stresem, protože se na tyto činnosti dlouhodobě připravovali a většina z nich si prošla policejní službou od samých základů. Služební pozici zpracovatele nebo vyšetřovatele nezískali automaticky postupem na uvolněná vyšší služební místa, ale především svou pílí a dosaženými výsledky. Všichni dobře vědí, co tato služební zařazení přináší a co mohou po stránce zejména psychické zátěže očekávat.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 3: ***Které výroky z dotazníku M. Rusche nejvýrazněji determinovaly stav celkového výsledku míry ohrožení syndromem vyhoření?***

Na základě podrobné analýzy výroků docházíme k určitému rozporu. Nejvyššího celkového součtu bodů dosáhly výroky, které ukazují na symptomy psychické složky syndromu vyhoření. Příslušníci uvedli, že je často rozčilují věci, které jim dříve nevadily, jsou vznětlivější, připadá jim, že se nic nemění nebo je to ještě horší než dříve. Ztrácejí ochotu zdravě riskovat a pociťují nedostatek energie. Kebza a Šolcová¹²⁶ uvádějí, že tyto příznaky jsou doprovázeny frustrací, pocitem beznaděje, ztráty smysluplnosti konání a upozorňují, že by se vykonávaná činnost mohla stát rutinou. Nejvíce je zasažena hlídková služba, nejméně vyšetřovatelé. Toto zjištění, ale kontrastuje s dalšími výroky, kdy policisté dále uvádějí, že si neztěžují na nepřízeň osudu, nemají problém plnit rutinní úkoly a zároveň nepřipouštějí možnost zhoršení svých pracovních výsledků. Taktéž věří ve své schopnosti a rádi chodí do služby. Toto ukazuje na pevné sebevědomí policistů a chuť sloužit. Nejvíce sebevědomí mají vyšetřovatelé, nejméně hlídková služba. Z toho, co jsem doposud uvedla, není možné učinit jednoznačné závěry.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 4: ***Jaké jsou nejčastější příčiny syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR ve vztahu k vykonávané profesi?***

Nejpřekvapivějším zjištěním je vysoká 91,5 % loajalita příslušníků k vedoucím oddělení, kteří uvedli, že vycházejí dobře se svými nadřízeným. Pravdou také je, jak upozorňuje Demský¹²⁷, že asi polovina příslušníků postrádá od těchto nadřízených dostatečné

¹²⁶ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003, s. 9-10.

¹²⁷ DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne*. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006. s. 26 – 28. ISSN 1212-9607.

lidské ocenění ve formě pochvaly, povzbuzení, kladného slovního ohodnocení za kvalitně odvedenou práci. Méně překvapivé je hodnocení síly a soudržnosti policejního kolektivu na odděleních, kdy se kladně k fungování kolektivu vyslovilo 84,8 % příslušníků. Z celkového počtu dotázaných 79,4 % nastupovalo k Policii ČR z přesvědčení pomáhat a chránit občany této země. Dále dotazovaní uvedli, že převážná většina má dostatek času na odpočinek, spí dobře a 60 % se těší do služby, což je docela překvapivé, vzhledem k zařazení uniformované policie převážně v nepřetržitém výkonu služby. Negativem je, že více jak 62 % příslušníků si nemyslí, že má dostatečnou možnost kariérního růstu. Tuto skutečnost uvádí v předmluvě zákona o služebním poměru i Tomek¹²⁸, kde kritizuje zmanipulovaná výběrová řízení, zneužívání institutu služebního hodnocení, kdy je vynikající policista hodnocen jako průměrný, aby mu byla znemožněna účast na výběrovém řízení a případný odchod z oddělení, a další jiné nezdravé praktiky, které policisty demotivují. Nejvíce negativně byla z pohledu příslušníků vnímána otázka hodnotící společenskou prestiž profese policisty v očích veřejnosti. Na tuto skutečnost upozorňuje i Čírtková¹²⁹, která uvádí, že nezanedbatelná část policistů je přesvědčena o negativních postojích veřejnosti vůči nim. Šetření ukázalo, že 85,5 % dotazovaných vnímá tento problém stejně. Toto vysoké procento negativního hodnocení jen odráží realitu, protože celkový vzorek příslušníků, zejména pak hlídková služba, je prvním nárazníkem při kontaktu s občanem. Celkem 84,8 % příslušníků si nemyslí, že se Policie ČR ubírá v současnosti pozitivním směrem. Prakticky tři čtvrtiny příslušníků (73,9 %) je přesvědčeno, že není dostatečně za svou službu finančně ohodnoceno, kdy u hlídkové služby vzhledem k jejímu nízkému tarifnímu platu, je toto přesvědčení prakticky 100 %. Tato otázka je zcela zásadní zejména pro uniformovanou policii. Dále tři čtvrtiny příslušníků uvedli, že služba u Policie ČR nenaplnuje jejich očekávání, 67 % by si tuto profesi znovu nezvolilo a 36,4 % vážně uvažuje o změně.

Zde se jednoznačně ukazuje, že psychický stav vyhořelých příslušníků nejvíce negativně ovlivňují otázky spojené se vztahem ke službě, tedy sociální složka a její příznaky syndromu vyhoření. Všechny tyto příčiny se nejvýrazněji kumulují a projevují právě u hlídkové služby.

¹²⁸ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 16-17.

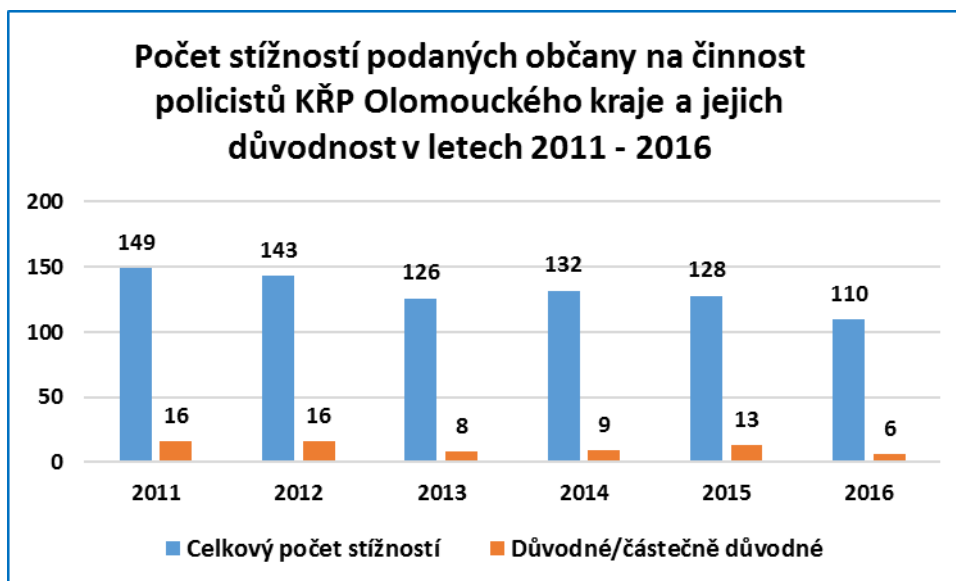
¹²⁹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 284.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 5: ***Podporují vyhodnocené závěry z dotazníku zaměřeného na profesi, závěry vyplývající z dotazníku M. Rusche?***

Výzkum ukázal, že největší podíl stavu vyhoření příslušníků zkoumaného vzorku mají příznaky na úrovni sociální, které přecházejí do úrovně psychické. Na tomto stavu se podílí faktory mimo i uvnitř Policie ČR samotné. Z výzkumného šetření vyplývá velice negativní vztah mezi příslušníky Policie ČR a občany, což je, jak uvádí Demský¹³⁰, jednou z příčin vzniku syndromu vyhoření u příslušníků. Jsme svědky pravého opaku toho, co je žádoucí. Jak uvádí Čírtková¹³¹, právě ochota spolupráce veřejnosti s Policií ČR je jeden ze způsobů dosažení vzájemného respektu a tolerance. Většina občanů nejsou pachatelé protiprávního jednání, těch je menšina, ale právě tato menšina je hlavní klientelou policistů a tím je jejich pohled na občana silně ovlivněn. Dá se předpokládat, že ten, proti kterému policista zasahuje, jej nebude mít v oblibě a bude dělat všechno proto, aby mu plnění jeho úkolů ještě ztížil. Je také jasné, že zejména policisté uniformované policie prožívají velice negativní a silně stresující situace, za něž jsou jejich „odměnou“ nadávky, výhrůžky a mnohdy i fyzické napadení končící zraněním ze strany osob, proti kterým je veden služební zákrok, a v některých případech i smrtí policisty. Taktéž je zřejmé, že řešení těchto negativních stresujících úkolů bude a je základní náplní výkonu jejich služby. Tyto okolnosti jsou ale předvídatelné a k výkonu této služby neoddělitelně patří. Policisté se s těmito situacemi po stránce psychické velice těžko vyrovnávají a následně u nich převládá pocit, že neustále dávají víc, než dostávají. K dokreslení obrazu nedobrého vztahu policista – občan (přestupce, pachatel, oznamovatel) uvádím v grafu č. 14 statistiku počtu prošetřovaných stížností Odborem vnitřní kontroly KŘP Olomouckého kraje z let 2011 – 2016, které byly podány ze strany občanů na policisty KŘP Olomouckého kraje.

¹³⁰ DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne*. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006. s. 26 – 28.

¹³¹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. s. 283.



Graf č. 14: Počet stížností a jejich důvodnost v letech 2011 - 2016¹³²

Sama statistika je odpovědí proč policisté tuto skutečnost vnímají velice intenzivně. Pouze velice nízké procento těchto stížností bylo odborem vnitřní kontroly po prošetření vyhodnoceno jako důvodné nebo částečně důvodné. Z pohledu policisty mají tyto stížnosti ve většině případů za cíl pouze policistu poškodit a způsobit mu problémy už samotným prošetřováním jeho služebního postupu, který má přímou souvislost právě s osobou, která je služebním základem nebo úkonem dotčena. Velkým překvapením pro mě bylo zjištění, že v rámci struktury Policie ČR neexistuje orgán, který by poskytl prošetřovanému policistovi právní pomoc, pokud by ji potřeboval. Policie ČR k prošetření postupu policisty využívá odbor vnitřní kontroly nebo Generální inspekci bezpečnostních sborů. Policista zůstává ve svém problému naprosto sám, i když konal v zájmu zákona. V těchto situacích je velice obtížné konstatovat, že toto k povolání policisty neoddelitelně patří a policista by měl zůstat nad věcí.

Překvapivý je malý podíl symptomů fyzické složky syndromu vyhoření zejména u uniformované policie, ačkoliv převážná většina policistů vykonává službu v nepřetržitém provozu, tedy dvacet čtyři hodin denně sedm dní v týdnu na rozdíl od vyšetřovatelů, kteří jsou zařazeni v pravidelném výkonu služby od pondělí do pátku. Předpokládala bych, že vliv nepravidelného výkonu služby bude více negativně ovlivňovat jejich biorytmus i rodinné soužití, a to především u policistů s vlastní rodinou.

¹³² Zdroj: vlastní

Nepřehlédnutelný je určitý odstup mezi policisty základních útvarů a vrcholným managementem. Policisté nesdílejí jejich vize do budoucnosti, směřování Policie ČR považují za nesprávné, tvrdí, že se nic u Policie ČR nemění nebo je vše dokonce horší. Mělo by být zájmem vrcholového managementu, aby své myšlenky a vize byl schopen vysvětlit a přesvědčit o jejich správnosti i řadové policisty, protože ti je budou naplňovat. Někteří autoři uvádí, a z výsledků výzkumného šetření toto také vyplývá, že spokojenost policistů je daleko více ovlivněna podmínkami organizace, ve které pracují, než povahou práce samotné. Slabá komunikace a špatný styl řízení Policie ČR je jeden z důvodů, který policisté uvádějí, proč by si většina toto povolání už znovu nezvolila, také i jeden z důvodů jejich stále častějších odchodů ze služebního poměru.

Je zcela jednoznačné, že potenciál k pozitivním změnám v myšlení policistů základních útvarů existuje. Je zde ochota sloužit občanům této země, chuť chodit do služby, důvěra ve vlastní schopnosti, pokud byly odpovědi ze strany policistů v souladu s jejich vnitřním přesvědčením. Důležitá je i kvalitní sociální síť v podobě dobrého kolektivu a respektovaných vedoucích příslušníků. Mnoho věcí k zamyšlení je i na straně vrcholového managementu, který by měl přehodnotit formu komunikace směrem k podřízeným, která je základem každé úspěšné spolupráce. Stejně důležité, jako rozdávání rozkazů, je i umění naslouchat a projev uznání ze strany nadřízeného, které je pro mnohé příslušníky větší odměnou než peníze. Vedoucí funkcionáři jsou tu proto, aby zabezpečili policistům odpovídající vzdělávání, materiálně-technické vybavení, finanční ohodnocení a ostatní náležitosti, bez kterých se tato výkon služby neobejde. Je zřejmé, že právě o tomto policisty zatím plně nepřesvědčili. Je potřeba si umět přiznat, že ne vše co ovlivňuje možnost kariérního růstu policistů např. v oblasti služebních hodnocení, výběrových řízení na volná služební místa, záměrného neobsazování služebních míst a mnoho dalších věcí, je správné a férové, jak uvádí Tomek.

Myslím si, že by pro Policii ČR bylo přínosné, kdyby v určitých stanovených časových periodách zaměřila psychologickou metodicko-vzdělávací činnost na práci především s policisty v přímém výkonu služby, která by byla zaměřena na řešení složitých služebních zákroků s využitím rozborů konkrétních šetřených případů ze služební praxe, za aktivní spolupráce a účasti pracovníků odboru vnitřní kontroly. Dále bych doporučila zavést projekt na celorepublikové nebo krajské úrovni, který by byl schopen zjišťovat míru spokojenosti příslušníků Policie ČR ve stanovených oblastech, se zaměřením např. na otázky výkonu služby, materiálního zabezpečení, komunikace s nadřízenými na všech úrovních, a měl by také obsahovat otázky související se sociální problematikou výkonu služby. Výsledky

pravidelně vyhodnocovat samostatně podle zaměření služební činnosti a zveřejňovat. Už jenom vědomí, že se někdo zajímá o problémy policistů, kterých je čtyřicet tisíc, může působit samo o sobě preventivně, protože vědí, že se o ně někdo zajímá a nejsou na ně sami. V neposlední řadě doporučuji vytvořit určitou formu právní pomoci příslušníků Policie ČR (mimo Nezávislý odborový svaz Policie ČR), kteří ji potřebují v souvislosti s plněním výkonu služby a služebních povinností, aby byla vytvořena určitá „protiváha“ nerovného současného stavu v oblasti této problematiky.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo charakterizovat osobnost příslušníka Policie ČR ve vztahu k vykonávané profesi a prostřednictvím výzkumného šetření zkoumat riziko syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR. Hlavní a dílčí cíle diplomové práce byly naplněny.

Povolání příslušníka Policie ČR je tvrdou službou a zároveň také pro mnohé celoživotním posláním, protože jeho podstatou je služba občanům této země. Vysoká míra odpovědnosti, nebezpečnost, psychická i fyzická náročnost, možnost celospolečenské kontroly i kontroly uvnitř policejního sboru, řadí toto povolání mezi vysoce riziková ve vztahu k syndromu vyhoření. Rozvinutí syndromu vyhoření ve svém negativním důsledku ovlivňuje kvalitu života nejen na úrovni psychické, fyzické a sociální, ale i pracovní výkonnost a její výsledky. Výsledky výzkumného zkoumání a jeho závěry ukazují, že specifiku policejní práce je třeba věnovat zvláštní pozornost s důrazem na psychickou zátěž, která toto povolání doprovází. Pořádková i kriminální služba by si zasloužily samostatný výzkum, aby bylo možno postihnout celou škálu problémů, které tato diplomová práce nemohla plně postihnout.

Při pátrání po hlavních příčinách vzniku syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR jsem identifikovala dva hlavní okruhy jeho příčin. Jedním je vztah příslušník a občan, a tím druhým, neméně významným, je organizace samotná. Problém vidím zejména v oblasti komunikace uvnitř Policie ČR na všech úrovních a v neexistenci řízené prevence, na základě získaných vlastních poznatků. Velký prostor se otevírá také v možnosti provádění osvěty problematiky syndromu vyhoření mezi příslušníky. Důležitá je i znalost vnitřního klimatu organizace, a na základě rozboru negativních nálad, včas přijmout adekvátní opatření u těch článků, kde si to situace vyžaduje.

Věřím, že má diplomová práce může být inspirací pro odpovědné pracovníky, kteří se zabývají komplexní péčí o příslušníky Policie ČR, a může tak podnítit uskutečnění změn, které by pomohly ke zkvalitnění podmínek pro výkon služby příslušníků, a zabránily stále častějším odchodům zkušených policistů z řad Policie ČR.

SEZNAM ZKRATEK

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
KŘP	krajské ředitelství policie
NATO	Severoatlantická aliance
odst.	odstavec
PIP	posttraumatická intervenční péče
Sb.	sbírka
SKPV	služba kriminální policie a vyšetřování
ZOP	základní odborná příprava

LITERATURA A ZDROJE

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce a další prováděcí předpisy s komentářem*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2013. 1239 s. ISBN 978-80-7263-796-6.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.

CZINEGOVÁ, Kateřina. *Jménem zákona! Kapitoly z minulosti a současnosti bezpečnostních sborů ve Zlíně*. 1. vydání. Zlín: Muzeum jihovýchodní Moravy ve Zlíně, 2016. 111 s. ISBN 978-80-87130-36-0.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015. 318 s. ISBN 978-807380-581-4.

DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Brno: KEY Publishing s.r.o., 2008. 128 s. ISBN 978-8087071-89-2.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000. 208 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.

HÁJEK, Karel. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*. 2. vydání. Praha: Portál, 2007. 119 s. ISBN 978-80-7367-346-8.

HERMAN, Erik a Pavel DOUBEK. *Deprese a stres: vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy*. Praha: Maxdorf, 2008. 96 s. ISBN 987-80-7345-157-8.

HONZÁK, Radkin a Vladimíra NOVOTNÁ. *Krize v životě, život v krizi*. Praha: Road, 1994. 129 s. ISBN 80-83385-60-00.

HÖSCHL, Cyril. LIBIGER, Jan. ŠVESTKA, Jaromír. *Psychiatrie*. 1. vydání. Praha: Tigris, 2002. 895 s. ISBN 80-900130-1-5.

HOŠEK, Václav. *Psychologie odolnosti*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství Karolinum, 1997. 70 s. ISBN 80-7066-976-4.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. 272 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.

JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.

KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2. vydání. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 4. vydání. Praha: Portál, 2000. 147 s. ISBN 80-7178-429-X.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. 1. vydání. Praha: Grada, 1998. 136 s. ISBN 80-7169-551-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. 279 s. ISBN 80-7178-551-2.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. 2. přepracované vydání., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-573-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

MAROON, Istifan. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2012. 152 s. ISBN 978-80-262-0180-9.

MUSIL, Jiří V. *Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování*. 1. vydání. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna, 2010. 60 s. ISBN 978-80-903449-9-0.

PTÁČEK, Radek a kol. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. 1. vydání. Praha: Grada, 2013. 168 s. ISBN 978-80247-5114-6.

RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*. 1. vydání. Praha: Návrat domů, 2003. 130 s. ISBN 80-7255-074-8.

STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu. In MICHALÍK, David. *Psychologie v bezpečnostních sborech*. 1. Praha: Themis, 2009. 104. s. ISBN 978-80-7312-060-3.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Jak řeší krizi moderní žena*. Praha: Grada, 2006. 156 s. ISBN 80-247-1202-4.

ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. 1. vydání. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8.

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 303 s. ISBN 978-80-7263-541-2.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 671 s. ISBN 978-80-7263-752-2.

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 458 s. ISBN 978-80-7400-142-0.

VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Polici of the Czech Republic: pomáhat a chránit*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. 84 s. ISBN 978-80-254-7700-7.

VOKUŠ, Jiří a kol. *Policie České republiky: Polici of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. 151 s. ISBN 978-80-270-0664-9.

VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS, 2010. 78. s. ISBN 978-7312-065-8.

Periodika

DEMSKÝ, Michal. *Proč „vyhoří“ policista: Psychologie dne*. 7 – 8. číslo. 12. ročník. Praha: Portál, 2006. s. 26 – 28. ISSN 1212-9607.

MALLOTOVÁ, Kateřina. *Burn-out neboli syndrom vyhoření*. Psychologie dnes, roč. 6, č. 2, 2000. s. 14-15. ISSN 1211-5886.

Legislativa

ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů

ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*, ve znění pozdějších předpisů

POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 180 ze dne 28. listopadu 2012, o plnění základních úkolů služby pořádkové policie*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. *Závazný pokyn policejního prezidenta č. 103 ze dne 28. května 2013, o plnění některých úkolů policejních orgánů Policie České republiky v trestním řízení*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 160 ze dne 4. prosince 2009, *kterým se upravuje postup na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. *Zápis z porady policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2015*, příloha č.

POLICIE ČR. Rozkaz ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 14 ze dne 27. ledna 2017, *kterým se zřizuje tým krizové intervence*, ve znění pozdějších předpisů.

MV ČR. *Koncepce celoživotního vzdělávání příslušníků Policie ČR*. Praha: OVSPŠ, 2008. Č.j. MV-165-11/VO-2008

MV ČR. *Rámcový vzdělávací program*. Praha: OVSPŠ, 2009. Č.j. MV-18222-8/VO-2009

Internetové zdroje:

ČESKO: ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních lidských práv a svobod*. [online]. © 2017 [cit. 2017-01-04] Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

STEM. CZ - [online]. © 2017 [cit. 2017-02-16] Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-obcanu-v-bezpecnostni-institute-2341>

ZEMEPIS. COM. *Geografický portál*. [online]. © 2017. [cit. 2017-02-16] Dostupné z: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf č. 1: Organizační struktura Policie ČR

Graf č. 2: Dlouhodobý vývoj důvěry v Policii ČR

Graf č. 3: Důvěra v Policii ČR podle dosaženého vzdělání

Graf č. 4: Organizační struktura KŘP Olomouckého kraje

Graf č. 5: Výsledek přijímacích řízení u KŘP Olomouckého kraje v roce 2016

Graf č. 6: Důvody nepřijetí do služebního poměru u KŘP Olomouckého kraje v roce 2016

Graf č. 7: Počet kontaktů Linky pomoci v krizi v letech 2003 - 2016

Graf č. 8: Míra ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku respondentů

Graf č. 9: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle věku respondentů

Graf č. 10: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle délky služby respondentů

Graf č. 11: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle služebního zařazení respondentů

Graf č. 12: Hodnocení výroků podle nesouhlasného stanoviska respondentů

Graf č. 13: Hodnocení výroků podle souhlasného stanoviska respondentů

Graf č. 14: Počet stížností a jejich důvodnost v letech 2011 - 2016

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů

Tabulka č. 2: Věk respondentů

Tabulka č. 3: Věk respondentů podle zaměření činnosti

Tabulka č. 4: Délka výkonu služby respondentů

Tabulka č. 5: Služební zařazení respondentů

Tabulka č. 6: Míra ohrožení syndromem vyhoření u zkoumaného vzorku

Tabulka č. 7: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle věku respondentů

Tabulka č. 8: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle délky služby respondentů

Tabulka č. 9: Míra ohrožení syndromem vyhoření podle služebního zařazení respondentů

Tabulka č. 10: Profesní dotazník - výsledky šetření

Tabulka č. 11: Policie ČR – ukončení služebního poměru v roce 2016

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Služební slib

Příloha č. 2: Etický kodex Policie ČR

Příloha č. 3: Dotazník míry vyčerpání

Příloha č. 4: Dotazník se zaměřením na výkon profese

Příloha č. 1 Služební slib



Pomáhat a chránit

ČESKÁ REPUBLIKA

Policie České republiky

Služební slib

Hodnostní označení, titul,
jméno a příjmení, vědecká
hodnost:

Ustanoven na služebním
místě:

Den, měsíc a rok narození:

Místo narození:

Osobní evidenční číslo:

stržm. xxxxxxxxxxxx

vrchní referent

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje

Územní odbor xxxxx

Obvodní oddělení xxxxxxxx

x. x. xxxx

Olomouc

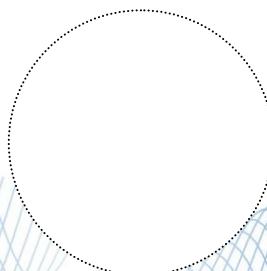
xxxxxx

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranná a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozila dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

Jmenovaná složila služební slib dne x. x. 2017.

.....
(podpis příslušníka)

.....
(podpis pověřeného služebního funkcionáře)



Příloha č. 2: Etický kodex Policie ČR

ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti a založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je

- a) chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b) prosazovat zákonnost,
- c) chránit práva a svobody osob,
- d) preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- e) usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

2. Základními hodnotami Policie České republiky jsou

- a) profesionalita,
- b) nestrannost,
- c) odpovědnost,
- d) ohleduplnost,
- e) bezúhonnost.

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a) prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b) chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c) uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d) při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- e) používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně ani ponižujícím způsobem,
- f) nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g) zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,

- h) zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i) zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů.

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- a) usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- b) dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c) netolerovat ani nekryt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- a) nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- b) chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

Příloha č. 3: Dotazník míry vyčerpání

Vážená kolegyně, vážený kolego,

jmenuji se Petra Schönová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského oboru Pedagogika – sociální práce na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. V rámci ukončení svého studia zpracovávám diplomovou práci na téma: „**Riziko syndromu vyhoření u příslušníků Policie ČR**“. Výzkum je zaměřen na určení míry rizika postižení u policistů Policie ČR. Dovoluji si Vás tímto požádat o spolupráci na mém výzkumu.

Součástí výzkumu je vyplnění dotazníku, který se skládá ze dvou částí. První část je věnována syndromu vyhoření, především na stanovení míry ohrožení tímto syndromem. Druhá část dotazníku je zaměřena na Váš vztah k vykonávané profesi.

Dotazník je zcela anonymní. Získané informace jsou důvěrné a budou sloužit pouze pro účely zpracování mé diplomové práce.

Děkuji Vám za Váš čas, ochotu a laskavost.

Bc. Petra Schönová

DOTAZNÍK

Platné výroky zakroužkujte. Na otázky 1-20 odpovězte spontánně tak, jak to cítíte posledních 6 měsíců. Nejde o test, pouze o podpůrnou diagnostickou pomůcku, neexistují „správné“ odpovědi. **Každý výrok ohodnoťte číslem od 1 do 5 podle toho, jak dalece se s tímto ztotožňujete.**

Hodnocení: 1 - znamená rozhodně Ano 5 - znamená rozhodně Ne

Demografické údaje:

Pohlaví: a) žena
 b) muž

Věk: a) do 30 let
 b) 30 – 40
 c) 40 – 50
 d) nad 50 let

- Délka služby:**
- a) do 10 let
 - b) 10 - 15 let
 - c) 15 – 20 let
 - d) více než 20 let

- Služební zařazení:**
- a) uniformovaná policie
 - b) kriminální policie

- Zaměření činnosti:**
- a) převažuje venkovní výkon služby
 - b) převažuje administrativní činnost

1.	Připadá mi, že čím více pracuji, tím jsou moje výsledky horší	1	2	3	4	5
2.	Děsí mě chodit každý den do práce	1	2	3	4	5
3.	Připadá mi, že mám méně fyzické energie než dříve	1	2	3	4	5
4.	Rozčilují mě věci, které mi dříve nevadily	1	2	3	4	5
5.	Zjišťuji, že se stále více straním lidí	1	2	3	4	5
6.	Připadá mi, že jsem vznětlivější	1	2	3	4	5
7.	Hůř se soustředím	1	2	3	4	5
8.	Stále více zjišťuji, že se mi ráno nechce z postele	1	2	3	4	5
9.	Přestávám věřit svým schopnostem	1	2	3	4	5
10.	Připadá mi stále těžší soustředit se na práci	1	2	3	4	5
11.	Je pro mě obtížnější riskovat	1	2	3	4	5
12.	Stále víc mě rozladí mé neúspěchy	1	2	3	4	5
13.	Poslední dobou viním ze své situace nepřízeň osudu	1	2	3	4	5
14.	Někdy mám chuť ode všeho utéct	1	2	3	4	5
15.	Dělá mi čím dál menší starosti, zda svou práci někdy dokončím	1	2	3	4	5
16.	Připadá mi, že je všechno při starém nebo dokonce horší	1	2	3	4	5
17.	Zdá se mi, že vše, co se snažím dělat, pohlcuje víc energie, než kolik jí mám	1	2	3	4	5
18.	Zjišťuji, že je pro mě obtížné splnit i jednoduché rutinní úkoly	1	2	3	4	5
19.	Přeji si, aby mě lidé nechali na pokoji	1	2	3	4	5
20.	Změny, které na sobě pozoruji, mě skličují	1	2	3	4	5

Příloha č. 4: Dotazník se zaměřením na výkon profese

DOTAZNÍK

Platné výroky zakroužkujte. Na otázky 1-18 odpovězte spontánně tak, **jak to cítíte posledních 6 měsíců**. Nejde o test, pouze o podpůrnou diagnostickou pomůcku, kdy neexistují „správné“ odpovědi. **Odpovězte buď ano, nebo ne.**

1.	Šel jste k policii z přesvědčení „pomáhat a chránit“?	Ano	Ne
2.	Šel jste k policii z finančních důvodů?	Ano	Ne
3.	Máte dostatečné materiální vybavení pro výkon vaší služby?	Ano	Ne
4.	Těšíte se do služby?	Ano	Ne
5.	Vadí vám služba přesčas?	Ano	Ne
6.	Naplňuje služba u policie vaše očekávání?	Ano	Ne
7.	Kdybyste se měl dnes znovu rozhodovat stát se policistou, bylo by vaše rozhodnutí stejné?	Ano	Ne
8.	Myslíte si, že se policie ubírá v současnosti pozitivním směrem?	Ano	Ne
9.	Myslíte si, že má povolání policisty z pohledu veřejnosti společenskou prestiž?	Ano	Ne
10.	Uvažujete o změně povolání?	Ano	Ne
11.	Myslíte si, že máte dostatečnou možnost kariérního postupu?	Ano	Ne
12.	Myslíte si, že jste dostatečně finančně oceněn?	Ano	Ne
13.	Cítíte se dostatečně oceněn i z té lidské stránky (např. podpora a pochvala ze strany vedoucího za dobrou práci)?	Ano	Ne
14.	Máte kolem sebe dobrý kolektiv spolupracovníků?	Ano	Ne
15.	Vycházíte dobře s nadřízenými?	Ano	Ne
16.	Spíte dobře?	Ano	Ne
17.	Máte dostatek času na odpočinek?	Ano	Ne
18.	Zasahuje negativně váš služební život do života rodinného?	Ano	Ne