

# Lidský faktor jako riziko

Radana Menyhartová

---

Bakalářská práce

2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav krizového řízení

Akademický rok: 2020/2021

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Radana Menyhartová**  
Osobní číslo: **L18090**  
Studijní program: **B3909 Procesní inženýrství**  
Studijní obor: **Ovládání rizik**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Lidský faktor jako riziko**

### **Zásady pro vypracování**

1. Zpracujte literární rešerši týkající se lidského faktoru, jako možného rizika.
2. Analyzujte a zhodnotte současný stav zvolené problematiky u Policie České republiky.
3. Na základě výsledků analýzy zformulujte závěry a navrhněte opatření k optimalizaci stávajícího stavu.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

1. ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 14th edition. London: KoganPage, 2017. ISBN 978-074-9474-119.
2. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 5. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
3. SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. Vyd. 3. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3051-6.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**  
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2020**

Termín odevzdání bakalářské práce: **14. května 2021**

L.S.

---

**doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.**  
děkanka

---

**Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.**  
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 2. prosince 2020

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne: 3.5.2021

Jméno a příjmení studenta: Radana Menyhartová

.....  
podpis studenta

## **ABSTRAKT**

Předložená bakalářská práce je zaměřena na analýzu lidského faktoru ve specifickém prostředí Police České republiky. Hlavní pozornost bude upřena na psychologická rizika, která před policisty vyvstávají z náplně jejich zaměstnání. Teoretická část je věnována literární rešerši na téma Policie a rizika. Analytická část zkoumá příčiny, které mohou vést k rizikům a hrozbám pomocí metod Brainstormingu a Ishikawova diagramu. Cílem této práce je detekovat kořeny těchto problémů a navrhnout opatření, která by mohla vést ke změnám.

Klíčová slova: policie, policista, riziko, hrozba.

## **ABSTRACT**

The presented bachelor thesis is focused on the analysis of the human factor in the specific environment of the Police of the Czech Republic. The main focus will be on the psychological risks that arise for police officers from the content of their jobs. The theoretical part is devoted to a literature search on the topic of Police and Risk. The analytical part examines the causes of risks and threats using Brainstorming methods and the Ishikawa diagram. This work aims to detect the roots of these problems and propose measures that could lead to changes.

Keywords: police, policeman, risk, threat.

Poděkování:

Touto cestou bych chtěla poděkovat Ing. Evě Hoke, PhD., jenž mé práci svými radami, optimismem a nekonečnou trpělivostí dala směr a odborné vedení až k jejímu cíli. Také bych chtěla poděkovat mým kolegům, díky kterým mohla vniknout výzkumná část mé práce a rodině a přátelům za to, že to se mnou nevzdali a podporovali měl po celou tu dlouhou cestu napříč studiem.

Motto:

*„Někdy odměna za riziko není ztroskotání. Někdy díky tomu najdeme naši vášeň, náš účel, odvahu a pohodlí. Každá dobrá věc v našem životě je přímým důsledkem rizika.“*

Glennon Doyle

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY.....</b>	<b>12</b>
1.1 HISTORICKÝ VÝVOJ .....	12
1.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA POLICIE .....	13
1.2.1 Obvodní a místní oddělení Policie .....	13
1.2.2 Cíle Policie České republiky v dnešní společnosti .....	14
1.3 LEGISLATIVA A PRÁVNÍ RÁMEC .....	14
<b>2 PŘÍSLUŠNÍK POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>16</b>
2.1 PŘIJETÍ PŘÍSLUŠNÍKA DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY .....	16
2.2 ZÁSADY PŘÍJÍMÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ POLICIE .....	17
2.3 VÝCVIK POLICISTY PŘED NÁSTUPEM DO SLUŽBY .....	17
2.4 POVINNOSTI A OPRÁVNĚNÍ POLICISTY .....	18
2.5 ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY .....	20
<b>3 RIZIKA SPOJENÁ S VÝKONEM SLUŽBY.....</b>	<b>21</b>
3.1 RIZIKO.....	21
3.2 LIDSKÝ FAKTOR .....	22
3.3 BEZPEČNOST PRÁCE PŘÍSLUŠNÍKA POLICIE.....	23
3.4 PSYCHOLOGICKÁ RIZIKA .....	24
3.4.1 Strach.....	25
3.4.2 Stres.....	26
3.4.3 Policejní stres .....	26
3.4.4 Použití střelné zbraně – aktivní střelec AMOK .....	27
3.4.5 Syndrom vyhoření.....	28
<b>4 DNEŠNÍ SPOLEČNOST A POLICIE .....</b>	<b>30</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>31</b>
<b>5 CÍLE A POUŽITÉ METODY .....</b>	<b>32</b>
5.1 ZVOLENÉ METODY PRO VÝZKUM.....	32
5.2 PŘÍPRAVA A PRŮBĚH ROZHOVORU A BRAINSTORMINGU .....	33
5.3 VÝBĚR RESPONDENTŮ .....	33
5.4 PŘIPRAVENÉ OKRUHY OTÁZEK .....	34
<b>6 VLASTNÍ VÝZKUM .....</b>	<b>35</b>
6.1 OBLAST VĚDOMOSTNÍ PŘIPRAVENOSTI DO SLUŽBY .....	35
6.2 OBLAST VYBAVENÍ DO VÝKONU SLUŽBY .....	37
6.3 OBLAST PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ .....	40
<b>7 BRAINSTORMING.....</b>	<b>46</b>

<b>8</b>	<b>ISHIKAWA DIAGRAM.....</b>	<b>47</b>
<b>9</b>	<b>NÁVRH OPATŘENÍ .....</b>	<b>48</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ</b>
	<b>DEFINOVÁNA.</b>	
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>55</b>



## ÚVOD

Stále dynamicky měnící se celosvětové hrozby a rizika stojí za přehodnocování a přetváření hodnot a zájmů, kterými vlády jednotlivých států zajišťují celistvost a funkčnost své vnitřní bezpečnosti. Cílem každé země by tedy mělo být zajištění bezpečí svých občanů, jejich práv a svobod. Snižování a eliminace rizik na nejnižší minimum je uskutečňována prostřednictvím ozbrojených složek státu, dalších organizací, ale i zodpovědnosti samotných občanů. O bezpečnost a zajištění plnohodnotného života základních lidských práva hodnot se v naší zemi stará Policie České republiky. Jejím úkolem je chránit bezpečnost občanů naší země, nedotknutelnost jejich majetku a veřejného pořádku, v mezích rozsahu zákona a povinností jim svěřených. Svoji organizační strukturou a počtem zaměstnanců se řadí k těm největším organizacím. Protože je Policie bezpečnostním štítem, skýtá náplň práce policistů značnou míru zodpovědnosti, nebezpečí a náročnosti. Konání policistů je veřejností sledováno a často kriticky hodnoceno. Policisté jsou tedy díky tomuto aspektu pod neustálým tlakem, který může být hnacím motorem k motivaci vykonávání náplně práce v co nejlepším možné formě a výsledku, ale také může být důvodem toho, že se samotný policista, jako chyb schopný člověk, stane rizikem pro sebe, svou práci a své okolí. Často všeobecná představa o tom, jaké je to být policistou, vychází z filmů a seriálů a je zbarvená okouzlením z uniformy, zbraně a tajemna, které se zdá být v této práci všudypřítomné. Policisté v těchto představách musejí být větší, a vždy silnější než problémy, se kterými bojují. Avšak, co se skrývá za oponou očekávané profesionality a bezchybnosti již společnost nevidí. Smýšlení policistů a jejich osobnost, se pod tíhou očekávání může měnit a přetvářet. Zcela jiné podoby se tak neubrání jejich lidské faktory, jakými mohou být jejich přesvědčení o policejní práci, rozhodování v ní konat a motivace v ní tím nejvíce správným způsobem pokračovat.

Cílem předložené práce je tedy blíže a konkrétněji seznámit čtenáře s organizační strukturou Policie, její současnou podobou a náplní. Také bych chtěla popsat zaměstnání příslušníku Policie, jejich oprávnění a zákonné rámce, ve kterých mohou svou práci plnit. Největší pozornost však bude věnována psychologickým rizikům, které před policisty vyvstávají z náplně jejich zaměstnání. Rizikům, které mohou být výraznými činiteli vedoucími k narušení lidského faktoru policistů, tedy v jejich osobnostních vlastnostech tak, jak se nese v duchu služebního slibu. Vše zde uvedené, popisují v prvním teoretickém úseku mé práce.

Praktická část se pak věnuje výzkumu příčin, které mohou vést k rizikům a hrozbám popsaných v teoretické části. Tyto příčiny jsem selektovala z rozhovorů s policisty, jenž slouží na základních článcích Policie, tedy na obvodních odděleních různých krajů a zmíněná rizika

se jich tak dotýkají nejvíce. Pomocí metod Brainstormingu a Ishikawova diagramu bylo mým cílem nalézt kořeny těchto problémů a navrhnout tak opatření, která by mohla vést ke změnám, které by Policii a její činnosti zobrazovali ve světlejších barvách, než v jakých je společnost vnímána nyní.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Vznik organizace se datuje ke dni 15. července roku 1991 zaniknutím, nebo spíše přeměnou části tehdejší československé Veřejné bezpečnosti na Policii, a to dnem vyhlášení zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky. (Šteinbach, 2019)

Charakteristiku Policie nám cituje § 1 zákona č. 273/2008 Sb., který zní:

*„Policie České republiky (dále jen „policie“) je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor.“*

Působnost Policie pokrývá celé území naší země. Jejím hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, tudíž „alfa a omega“ náplně duše organizace spočívá ve výkonu dozoru a zásahové činnosti. Policie v rámci své činnosti úzce spolupracuje s mezinárodními organizacemi a dalšími policejními, ale i nepolicejními institucemi. Při své činnosti vychází z právních norem. Nejvýznamnější a také nejstěžejnější je Listina základních práv a svobod, kterou doprovází celá řada dalších právních norem a ústavních zákonů, obecně závazných předpisů, ale také mezinárodních smluv.

V nepřehledném novodobém množství malých firem, těch větších, ale i korporací, vyvstává organizace Police České republiky jako co do velikosti a pestrosti náplně práce nejmnohověrnější firmou České republiky. Objem její náplně práce se rozprostírá od zajišťování bezpečnosti silničního provozu po potírání kriminality, od ochrany veřejného pořádku po státní správu ve věcech zbraní a střeliva, od odhalování nelegální migrace po ochranu ústavních činitelů a objektů zvláštního významu. V rámci Policie České republiky působí služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby. (Policie České republiky, 2016).

## 1.1 Historický vývoj

Když nahlédneme do opravdu hluboké historie, můžeme v ní spatřit jisté na počátku rodící se formy policie. Bylo to již ve starověkém Řecku a bájných Athénách, či italském Říme, kde obdobnou formu dnešní policie plnili tehdejší kohorty, což byly ozbrojené skupiny neboli legie, dohlížející na veřejný pořádek, jenž prováděli hlídkovou a obchůzkovou činnost. Ve středověku to pak byli panovníky placení žoldáci, jenž měli za úkol chránit hradby před útoky z vnější. V dějinách civilizace bychom po této cestě mohli pokračovat celými

epochami až k počátkům policejních sborů na území naší země. Tímto důležitým mezníkem byl bezpochyby vznik četnictva na počátku zrodu Československa, jenž plnil svou úlohu určité formy bezpečnostního sboru do konce druhé světové války, po které dlouhá léta až do svého zániku roku 1991 plnila funkci bezpečnostního sboru Veřejná bezpečnost. (Macek, 1999).

## 1.2 Organizační struktura Policie

Řídícím orgánem police je Ministerstvo vnitra. Právě ministr vnitra vytváří podmínky pro řádné fungování organizace. V rámci organizační struktury u policie se vychází z tzv. subsidiárních vztahů, což znamená: „vztahy nadřazenosti a podřazenosti.“ (Šteinbach, 2019).

Organizační struktura dle zákona o policie se skládá z:

- Policejního prezidia České republiky, na jehož špici stojí policejním prezident, jenž má za úkol koordinovat veškerou práci policie a je nadřazený všem policistům. Policejní prezident je odpovědný za činnost policie přímo z výkonu funkce ministru vnitra.
- Útvarů policie s celostátní působností, jimiž jsou útvary, které byly zřízeny na návrh policejního prezidenta ministrem vnitra. Mezi tyto útvary patří například: Národní protidrogová centrála, Letecká služba, Útvar rychlého nasazení, Útvar pro odhalování organizovaného zločinu SKPV aj.
- Krajská ředitelství policie, v jehož čele stojí krajský ředitel. V současné době je zřízeno 14 krajských ředitelství, kdy tyto jsou dále dělena na obvodní a místní oddělení
- Útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. Tyto útvary jsou zřízené na návrh ředitele krajského ředitelství policejním prezidentem

### 1.2.1 Obvodní a místní oddělení Policie

Nejdůležitějším stavebním článkem pyramidy organizační struktury policie jsou obvodní a místní oddělení. Policisté zařazení na těchto útvarech vykonávají činnost prosakující do všech dalších činností Policie. Vykonávají dohled na bezpečnost a plynulost silničního provozu, často jej také řídí. Aktivně působí při zajišťování veřejného pořádku, a v případě jeho porušení, provedou opatření k jeho nápravě. Policisté na těchto základních částí odhalují

trestné činy, zjišťují okolnosti, které vedou ke zjištění jejich pachatelů a provádějí prevenci, která zamezí jejich opakování. Stejně tak zjišťují přestupky a jejich pachatele. O těchto rozhodují buď sami na základě právních norem a předpisů, a nebo je ucelují a dále postupují, či předávají dalším orgánům, pověřených v nich konat a rozhodovat. Veškerou tíhu této práce a zodpovědnosti nesou právě policisté z malých oddělení. Policisté, kteří jsou v ulicích měst denně ve styku s pachateli, či podezřelými. Přicházejí do přímého kontaktu s oznamovateli, nebo svědky, ale i nezúčastněnými lidmi, kteří se třeba jen chtějí na něco zeptat, nebo od Policie žádají něco jiného.

### **1.2.2 Cíle Policie České republiky v dnešní společnosti**

Cíle Policie v dnešním demokratické společnosti jsou založeny na respektování občana jako svobodného, a svéprávného, rovného tomu druhému. Policie nepřikazuje jak se má kdo chovat, pouze dohlíží na dodržování obecně závazných pravidel společnosti. V minulosti byla Policie vnímána jako organizace s výsadními pravomocemi, byla cíleně používána jako nástroj k udržení stávající moci a zájmu jedince, nebo skupiny. V demokratickém právním státě je policie směřována k lidu. V duchu novodobé tváře Policie se nese také slogan „Pomáhat a chránit“, který má společnosti ukazovat směr, kterým se organizace ubírá a co je její cíl, tedy občan. Policie je vedena takovým způsobem, aby byla veřejností vnímána kladně a podporovala dobré vztahy s ní. Občan by měl Policii vnímat jako ochránce zákona a jako toho, kdo pomáhá a zajišťuje služby pro veřejnost. (Nesvadba, 2009) Mezi hlavní cíle tedy patří:

- Udržování veřejného pořádku, dodržování zákonů a pořádku ve společnosti
- Ochrana a respektování základních práv a svobod
- Boj proti kriminalitě a zajišťování prevence

### **1.3 Legislativa a právní rámec**

Právní legislativa je základnou pro všechny občany. Zákony nám umožňují svobodně se rozhodovat, pohybovat, podnikat a za svá jednání nést i příslušnou odpovědnost. To samé platí i pro bezpečnostní sbor Policie České republiky, která má krom obecně známých zákonů i své předpisy a zákony regulující její činnost a pravomoc. Nejdůležitější zákony České republiky, které jsou v přímé souvislosti s Policií ČR:

- Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky

- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník,
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému,
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích,
- Zákon č. 250/2016 Sb. o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich
- Zákon č. 251/2016 Sb. zákon o některých přestupcích
- Zákon o návykových látkách č. 167/1998 Sb.
- Zákon č. 65/2017 Sb. o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek
- ZPPP č. 110/2008, o plnění úkolů služby pořádkové policie a služby železniční policie
- ZPPP č. 10/2009, o zajišťování vnitřního pořádku a bezpečnosti.
- ZPPP č. 160/2009, kterým se upravuje postup příslušníků Policie České republiky na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu.
- ZPPP č. 45/2009, kterým se upravuje postup při manipulaci s bloky k ukládání pokut, bloky na pokutu na místě nezaplacenou a finanční prostředky vybranými v blokovém řízení.
- ZPPP č. 166/2009, o provádění vykázaní, k zajištění jednotného postupu příslušníků Policie České republiky v případech vykázaní a řešení incidentů se znaky domácího násilí. ZPPP č. 30/2009, o plnění úkolů v trestním řízení.
- ZPPP č. 210/2008, kterým se upravuje postup specializovaných pracovišť při používání operativně pátracího prostředku sledování osob a věcí.
- ZPPP č. 43/2012, o eskortách, střežení osob a policejních celách.

## **2 PŘÍSLUŠNÍK POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY**

Obsahem této kapitoly je charakterizovat lidský faktor u Policie. Lidský faktor je vrozená zásoba, která je v průběhu života doplňována získanými znalostmi, schopnostmi, dovednostmi a talentem. Jedná se o dynamickou veličinu (Vodák, Kucharčíková, 2011). Další definice lidského faktoru, kapitálu v návaznosti na policii.

Být policistou znamená chápat svoje zaměstnání jako celoživotní cestu, prosetou řadou zákonných a hlavně a morálních pravidel. Dobře dovedená práce policisty je tvořena spojením schopnosti člověka a jeho osobnosti být trpělivý, tolerantní a schopný používat zdravý rozum. Policista by tedy měl mít nejen zdravý rozum, ale měl by zvládat úspěšně jednat s lidmi různých nálad, povah temperamentů. Měl by být zdravě sebevědomí a vnímavý k situacím, které se kolem něj dějí. Policista musí umět vyrobit z velkých a složitých situací malé a lehce zvládnutelné drobnosti. Výsledkem pak bude propojení těchto vlastností společně se získanými zkušenostmi a dobře odvedenou prací. (Barker, 1999)

### **2.1 Přijetí příslušníka do služebního poměru Policie České republiky**

Policie má v současné době nedostatek zájemců o pracovní místa ve sboru. Dlouhodobé problémy s naplněním volných pracovních míst převážně na základních útvarech se rozhodla vyřešit prostřednictvím svých náborových kampaní, jejíž informace jsou dostupné v tisku, plakátech, webových stránkách, ale i sociálních sítí. V současné době běží náborová kampaň „Přidej se k nám“. Dnes tedy platí to, že stačí, aby si občan řekl, že chce být policistou, že splňuje základní požadavky a že je ochotný a připravený projít celým přijímacím řízením. Podmínky k přijetí do služebního poměru jsou upraveny v zákoně č. 316/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V § 13 zmíněného zákona je uvedeno, že kritériem pro přijetí je:

- věk nad 18 let
- občanství České republiky
- podání písemné žádost o přijetí do služebního poměru
- bezúhonnost
- střední vzdělání s maturitní zkouškou a vyšší
- fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost k výkonu služby
- nebýt členem politické strany nebo politického hnutí
- nevykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost



- nebýt členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které
- vykonávají podnikatelskou činnost

Cesta uchazeče od podání žádosti o přijetí do služebního poměru až po začátek služby jako policista má tři fáze:

- Příprava, jenž zahrnuje doložení všech potřebných a požadovaných tiskopisů jako jsou životopis, originál i kopie maturitního vzdělání a originál a kopie diplomu vysoké školy, či vyšší odborné školy
- Testy, jenž zahrnují testy tělesné zdatnosti, lékařské vyšetření, psychotesty, úspěšné absolvování kempu a závěrečný pohovor
- Vzdělávání, jenž zahrnuje služební slib, nástupní přípravu, odbornou přípravu a služební zkoušku

## **2.2 Zásady přijímání příslušníků policie**

Aby se z uchazeče mohl stát plnohodnotný policista, musí splňovat náročnou morální a mravní úroveň. Uchazeč by měl být do sboru vybrán na základě své osobnosti a životních zkušeností, které jsou v souladu s náplní budoucí práce u policie. Policista by měl být schopný se sám rozhodovat, mít vlastní úsudek. Měl by zastávat nezaujatý postoj, být vyzrálý, empatický a měl by mít cit pro spravedlnost. Měl by umět komunikovat s lidmi, nebát se kontaktu s nimi. Měl by být schopný se rozhodnout a když to situace vyžaduje, tak i vést. Budoucí policista musí chápat rozmanitost kulturního prostředí i sociální společnost, ve kterém se nachází, rozlišnost a život menšin v kontrastu s většinovou společností. Uchazeč s kriminální minulostí, styky a kontakty se zavadovými osobami by se sboru měl být vyloučen a nebo k němu nepřijat. Nediskriminovanost a objektivita by měla být základním pilířem výběru uchazečů k přijetí do služebního poměru. Šanci rvát se o místo ve sboru by měl dostat každý, bez ohledu na rasu, pohlaví, či vyznání. Policie by měla být odrazem současné společnosti. (Nesvadba, 2009)

## **2.3 Výcvik policisty před nástupem do služby**

Policie má v rámci své organizace zřízen Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy s celostátní působností. Dále jsou pak v rámci krajských ředitelství zřízena školní policejní střediska, která mají za cíl sjednotit a spojit různé praxe policejní práce a připravit nováčky

služebního poměru na to, co je čeká za jejich zdmi. Výcvik, kterým procházejí je založen na základních hodnotách dnešní demokratické společnosti. Během svého působení ve školních policejních střediscích si nový policisté osvojují používání zákonů a jejich aplikaci ve výkonu služby. Prostřednictvím modelových situací jsou zasazeni do reálných případů a jsou učeni a vedeni k tomu, aby se dokázali v těchto situacích orientovat a správně rozhodovat v souladu s platnými normami společnosti, zákony ale a právem. Po dobu studia jsou zde policisté vzděláváni v základech psychologie pro bezpečnostní praxi a práva. Osvojují si zde manipulaci se zbraní a použití donucovacích prostředků formou střelecké přípravy a taktické přípravy. Základem pro nové policisty je také spojovací příprava, která nováčky seznamuje s manipulací radiokomunikačního systému Pegas, který probíhá prostřednictvím radiostanic Matra. Nechybí zde také kriminalistika a tělesná příprava.

## 2.4 Povinnosti a oprávnění policisty

Každý příslušník policie by měl dodržovat to, co mu ukládá zákon. Níže vypíši jednotlivé povinnosti příslušníka policie ČR, kterými jsou:

### a) Zdvořilost

Dle § 9 zákona č. 273/2008 Sb., o policii České republiky: „*Policista a zaměstnanec policie jsou při plnění úkolu policie povinni dodržovat pravidla zdvořilosti a dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní*“.

### b) Iniciativa

V případě, došlo-li k ohrožení nebo porušení vnitřního pořádku a bezpečnosti, je policista povinen provést úkony v rámci své pravomoci nebo učinit jiná opatření, aby toto porušení nebo ohrožení odstranil

### c) Přiměřenost postupu

Dle § 11 zákona č. 273/2008 Sb., o policii České republiky: „*Policista a zaměstnanec policie jsou povinni:*

*a) dbát, aby žádné osobě v důsledku jejich postupu nevznikla bezdůvodná újma,*

*b) dbát, aby jejich rozhodnutím neprovést úkon nevznikla osobám, jejichž bezpečnost je ohrožena, bezdůvodná újma,*

*c) postupovat tak, aby případný zásah do práv a svobod osob, vůči nimž směřuje úkon, nebo osob neúčastněných nepřekročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného úkonem.*“

d) Prokazování totožnosti

Při provádění každého úkonu je policista povinen prokázat svoji příslušnost služebním stejnokrojem, služebním průkazem nebo odznakem policie. V případě, že věc nesnese odkladu, prokáže se příslušník ústním prohlášením „policie“.

e) Poučení

Dle § 13 zákona č. 273/2008 Sb., o policii České republiky:

Policista je povinen před provedením úkonu poučit osobu dotčenou úkonem o právních důvodech provedení úkonu, a jde-li o úkon spojený se zásahem do práv

nebo svobod osoby, také o jejích právech a povinnostech. Pokud poučení brání povaha a okolnosti úkonu, poučí nebo zajistí toto poučení ihned, jakmile to okolnosti dovolí.

Výše jsou uvedené povinnosti, které jsou přímo specifikované v zákoně o policii. Tuto podkapitolu bych ještě doplnila slovy, že každý policista je povinen dodržovat zákony a další předpisy, plnit úkoly, které nejsou s těmito zákony v rozporu.

Dále bych ve zkratce vydefinovala oprávnění, které může policista využívat v rámci výkonu služby:

- a) Prokázání totožnosti
- b) Podání vysvětlení
- c) Pořizování záznamů
- d) Zajištění osoby
- e) Odnětí věci
- f) Připoutání
- g) Vydání a odebrání zbraně a prohlídka osoby
- h) Oprávnění ke vstupu
- i) Vykázání
- j) Použití donucovacích prostředků aj.

## 2.5 Etický kodex Policie české republiky

Ve své knize *Firemní kultura a etické kodexy* Mazák představuje definici kodexu jako soubor konkrétních etických pravidel, která vycházejí z hodnot a principů organizace a stanovují, jak se organizace mají chovat v eticky obtížných situacích, které přináší každodenní rutina. Přihlášením k etickému kodexu se jednotlivec zavazuje dodržovat konkrétní pravidla a postupy. Úrodnou půdou pro vznik vůbec prvních sborníků norem pro policejní práci bylo vydání Deklarace o Policii, jež byla zasazena do rezoluce Rady Evropy č. 690/1979. Deklarace ve svých třech částech definovala základní etické povinnosti policisty. Pro vznik české verze takového kodexu byl však rozhodující vznik Evropského kodexu policejní etiky, ke kterému došlo dne 19.9.2001. Tento soubor norem se stal pilířem pro práci policie. Je tomu tak pro jeho konkrétnější proniknutí do policejní služby. Nedlouho po jeho vydání světlo světa spatřil česká forma kodexu pro práci policie. Po dlouhých projednáváních a připomínkových řízeních byl dne 21.ledna 2005 Etický kodex Policie České republiky oficiálně vydán. Konečnou podobu doplněnou o pár úprav dostal kodex dne 2.1.2009. Kodex má podobu tří stran, kdy 1,5 strany kodexu jsou tvořeny základními cíli policie, jejich hodnotami a závazky vůči společnosti. Zbytek kodexu patří vysvětlení pojmů, jež jsou obsaženy v jeho první části. Cílem kodexu je definovat základní právní a morální normy práce policie, kterými se řídí nejen příslušníci sboru, ale i jeho občanští zaměstnanci. (Nesvadba, 2009)

### **3 RIZIKA SPOJENÁ S VÝKONEM SLUŽBY**

V současné době je podle zjištěných informací u policejního sboru téměř tři a půl tisíce policistů. Náborovými kampaněmi napříč republikou je snaha tento počet ještě navýšit. Nabízená práce u sboru často láká smysluplnou a rozmanitou náplní, která v sobě pojí odrazy dění společnosti a běžného života. Možností policisty kariérně růst, odborně se vzdělávat a čerpat ze spousty pracovních benefitů jako je třeba šest týdnů dovolené, nebo třeba fond pracovní doby jen 37,5 hodin týdně. V současné době je také velkým faktorem pro rozhodování i náborový příspěvek, který v Jihomoravském kraji činí sedmdesát pět tisíc korun a také všemi skloňované stabilní zaměstnání ve státním sektoru. I přesto všechno se však policie potýká s podstavem příslušníků a i příliv nových mladých zájemců o toto zaměstnání jen ztěžka vyváží odliv těch stávajících a bohužel zkušených policistů. Důvodem odchodu policistů ze služebního poměru bývá často dosažení výsluhových nároků, jenž dávají vysloužilým policistům možnost slušné finanční dotace při dalším zaměstnání v soukromém sektoru, avšak pravidlem to není. Jakkoliv je totiž práce policisty malována sebezářivějšími barvami jakými jsou ochránce pořádku, prosazovatel zákonu a nositel hodnot, přináší sebou tato životní cesta obrovskou tíhu zodpovědnosti a očekávání, téměř žádnou toleranci chyb ze strany společnosti a nesmírný tlak v extrémních situacích, které vystřídaly všední a běžné hodiny.

Policista denně čelí rizikům, které může předvídat a které předvídat musí. Čekají na něj situace, která sebou přinášejí nebezpečství vyvstávající z běžného lidského konání. To znamená, že žádný den policisty není stejný jako ten předchozí. Při střetu člověka s rizikem, ať už k tomu dojde při jakékoliv činnosti, dojde s pravděpodobností k aktivaci reflexu člověka riziku se vyhnout a činnost, ze které riziko vychází ukončit. Ne nadarmo se od pradávna říká, že kdo nic neudělá, nic nepokazí. Ale v moderní době, čase různých sociálních a humanitních věd je postavení se riziku s předem stanoveným plánem a plánem očekávaných odchylek bráno jako umění vedení při stanovování cílů organizace a činnosti lidských zdrojů, ze kterých lze získávat poznatky a informace pro další fungování procesu.

#### **3.1 Riziko**

Pojem riziko pochází z dávné historie, která se datuje až do 17. století, kdy byl výraz „risico“ používán italskými mořeplavci, kteří tímto slovem popisovali úskalí, které pro ně a jejich lodě značilo nebezpečí. Ze starých knih a encyklopediích je pod tímto pojmem popisována odvaha a nebezpečí, později pak smysl slova přijal také možnost ztráty, která se tak

společně s nebezpečím přiblížila dnešní běžnému výkladu pojmu rizika, kterým se všeobecně vyjadřuje možnost vzniku škody spojené se ztrátou. (Smejkal, c2010) Dle Tichého (2006) se za riziko považuje nebezpečí, zdroj nebezpečí, pravděpodobnost, objekt vystavený nebezpečí, apod. Ministerstvo vnitra (2016) ve svém výkladu obecných pojmů definuje riziko jako „Možnost, že s určitou pravděpodobností vznikne událost, kterou považujeme z bezpečnostního hlediska za nežádoucí. Riziko je vždy odvoditelné a odvozené z konkrétní hrozby. Míru rizika, tedy pravděpodobnost škodlivých následků vyplývajících z hrozby a ze zranitelnosti zájmu, je možno posoudit na základě tzv. analýzy rizik, která vychází i z posouzení naší připravenosti hrozbám čelit“. Autoři Fotr a Souček (2011) rozlišují rizika podle jejich věcné náplně, kde rizika spojená s lidským činitelem jsou spojena s určitou úrovní zkušeností, kompetencemi a jednáním zainteresovaných subjektů, nejvíce pak ze všech úrovní managementu.

## **3.2 Lidský faktor**

Pod pojmem lidský faktor můžeme rozumět spojení psychologických, fyzických a fyziologických vlastností, jenž dokáží v určitou chvíli ovlivnit výkon a kvalitu chtěného prováděného výkonu. Lidský faktor lze tedy chápat jako chování člověka, jako jeho osobnost. Přijetím etického kodexu Policie se její příslušník, tedy policista, zavazuje k odpovědnosti za svou morální a profesionální úroveň, za bezúhonné a důstojné chování a řádnou reprezentaci organizace při výkonu povolání i mimo něj. (Nesvadba, 2009) Policista by tedy měl mít jedinečné osobnostní vlastnosti, které mohou být zjevné ale i skryté a vedou jej k tomu, jak se bude v tváři v tvář s nastalým rizikem chovat a jak se s ním vypořádá. I policisté jsou lidé, a stejně jako ostatní, tak i oni jsou v pracovní struktuře ovlivňováni celou řadou faktorů, které modelují způsob výkonu jejich práce, ale i nahlížení na ni. V případě policejní praxe, mohou mít tyto lidské faktory pozitivní účinek, který dokáže policistu stimulovat k honbě za lepšími výsledky a pracovním hodnocením. V tom záporném, však na lidský faktor mohou útočit aspekty a situace, které osobnost policisty mění v podobu, v jaké je jeho rozhodování a myšlení o důležitých momentech ovlivňováno a zabarvováno. Poté se policista snadno může stát rizikem nejen pro sebe a svého kolegu, ale i pro nejbližší okolí. Dle Črtkové a její knihy Policejní psychologie, mohou právě lidské faktory ovlivnit rozhodování o míře a způsobu poskytnuté pomoci. Črtková rozděluje tyto faktory do dvou skupin. Situační faktory ovlivňují policistu a jeho vyhodnocení míry nastalé nouze a rizika vyplývajícího z nebezpečí poskytnutí pomoci. Osobnostní faktory pak ovlivňují míru aktivity a vstřícnosti

policisty hledat pro oběť řešení, jeho empatii a vnímavost a v neposlední řadě jeho sebevědomí spojené s odhadem svých vlastních schopností nastalou situaci zvládnout. Kruliš (2011) ve své knize publikuje, že nejskrytější, ale také nejnebezpečnější rizika jsou spojená s lidským činitelem. Uvádí také, že k tomu, aby mohl zaměstnanec dobře vykonávat svoji činnost, musí být správně motivován a musí být dostatečně způsobilý. Do pojmu způsobilost zahrnuje autor postoje, schopnosti, znalosti, dovednosti, osobní vlastnosti a dispozice. Zde hraje klíčovou roli organizaci, neboť ta je zodpovědná za to, aby adekvátně zajišťovala a zvyšovala způsobilost svých zaměstnanců, a to jak při náboru a rozmisťování nových zaměstnanců, tak i u stávajícího personálu formou cíleného vzdělávání. (Kruliš, 2011)

### **3.3 Bezpečnost práce příslušníka Policie**

Nejohroženější skupinou všemožnými riziky jsou samozřejmě policisté sloužící v terénu, na ulicích, silnicích. Tito se denně ocitají v situacích, které ohrožují nejen majetek občanů, jejich zdraví a životy, ale především je samé. Kontakt policie s občany není bohužel omezen jen na ničím a nikoho ohrožující se zeptání nebo požadování určité informace. Policista je pravidelně školen a cvičen v rámci policejní taktiky a zároveň je ze strany organizace, která jej zaměstnává a jejíž úlohu denně vykonává vybaven pracovními a ochrannými pomůckami. Avšak i přes vybavenost policisty ochrannými a pracovními pomůckami dochází zcela běžně k úrazům a zraněním během služby, ať už špatnou manipulací se svěřeným pracovním materiálem, při provádění služebních zákroků s použitím donucovacích prostředků, ale také v podobě nehod se služebními dopravními prostředky. Bezpečnost práce má svou úpravu také pro policisty. Jak již bylo uvedeno výše, služební poměr příslušníka Policie je upraven v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně je definován právní poměr, podmínky pracovního prostředí, nebo také možnost odměňování příslušníků a organizace služebních věcí.

Konkrétněji jsou pracovní podmínky a bezpečnost práce rozepsány zde:

- Část šestá, Hlava I., § 77 – v této části je definována péče o příslušníky, tedy prostředí v jakém se příslušník pohybuje a formy nepřipustného chování na pracovišti, před kterými by měl být příslušník ze strany zaměstnavatele ochráněn
- Část šestá, Hlava VII., § 86 – zde jsou upravena obecná ustanovení bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby

- Část šestá, Hlava VII., § 87 - zde je upravena prevence rizik a povinnosti bezpečnostního sboru jako je vytvoření bezpečného a nezávadného pracovního prostředí, předcházení rizik, jejich minimalizace a kontrola
- Část šestá, Hlava VII., § 88 – v této části je uvedeno v jakém rozsahu a za jakých podmínek jsou zajišťovány příslušníkům řádná školení, kontrola dodržování jejich pravidel
- Část šestá, Hlava VII., § 89 – v této části je upravena povinnost bezpečnostního sboru vybavit příslušníka osobními ochrannými pomůckami a dezinfekčními prostředky, jako kontrolovat jejich používání
- Část šestá, Hlava VII. § 90 – zde jsou upraveny povinnosti bezpečnostního sboru při pracovních úrazech a nemocích z povolání jako je jejich řádná dokumentace a prošetření jejich vzniku
- Část šestá, Hlava VII. § 91 –v této části jsou upraveny podmínky pro provoz policejních služeben tak, aby nebyla ohrožena bezpečnost a byl zajištěn řádný výkon služby
- Část šestá, Hlava VII. § 91 – v této části jsou upraveny práva příslušníka bezpečnostního sboru na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby, na informace o rizicích výkonu služby a o ochraně před jejich působením a jeho povinnosti

### **3.4 Psychologická rizika**

Jak je uvedeno výše, práce policisty je zatížena celou řadou úkonů, které jej vrhají do situací, ve kterých se musí adekvátně chovat, reprezentativně vystupovat a vždy bezchybně a téměř okamžitě se rozhodovat. Tato kapitola se zabývá největším problémem práce příslušníka policie. Tímto aspektem jsou psychologická rizika, která ovlivňují nejen prožívání samotného policisty, ale hlavně jeho rozhodování. Jde o každodenní a neustále přítomný aspekt tohoto zaměstnání. Lze říci, že už při cestě do zaměstnání je policista vystaven riziku. Může to být stres nebo strach z pozdního příjezdu do práce z důvodu dopravní zácpy, zaspání, nebo rodinného problému, který jej zdržel a způsobil tak časový pres na včasný dojezd, vystřídání služby, převzetí všech pomůcek, pokynů a povinností, ale v tom nejhorsím možném scénáři způsobil nemožnost vyslání kompletní a plně připravené hlídky k případu, kde zákrok nenesne odkladu. Po zbytek služby je policista neustále vystavován tlaku. Musí včas do objížďky, musí splňovat její nadřazeným stanovenou náplň, v případě odchylky musí evidovat a obhajovat její důvody, musí znát odpověď na každou otázku ze strany ptajících se, protože mu služba tuto pozici předurčuje, je tu pro lidi, slouží, aby vše bylo v pořádku. Musí vědět,



jak se ptát, aby se dozvěděl, musí vědět jak odpovídat, aby uspokojil, nebo pomohl. Musí být vždy ten správný, ten pevný, vševědoucí. Musí být ten bezchybný. Neboli přesně takového jej veřejnost vyžaduje. Přesně v takovýchto mantinelech je jeho pohyb povolen, nesmí z nich vybočit. Na policistu dlouhodobě působí celá řada závažných a zátěžových situací. Tyto se navracejí do prožívání i po uplynutí poměrně dlouhé časové osy od jejich prvotního prožití a poté silně zasahují do chování a rozhodování policisty. Od běžných nároků plnění povinností služby policisty, přes situace vyžadující si zvýšené psychické i fyzické úsilí až po vyčerpání všech rezerv policisty a překračující bod hranice jeho schopností a dovedností. (Čírtková, 2006) Kruliš (2011) mezi zdroje psychosociálních rizik zařazuje především špatnou komunikaci mezi vedením a zaměstnanci, špatnou kooperaci mezi spolupracovníky, problémy ve vztazích mezi nadřízenými a podřízenými, nedostatečný vliv zaměstnanců na organizaci jejich práce, diskriminaci (podle pohlaví, věku nebo etnické příslušnosti), nejasnou politiku v oblasti lidských zdrojů, časový tlak, bezpečnost práce nebo dlouhou nebo nepravdělnou pracovní dobu. Kruliš (2011) uvádí, že selhání lidského činitele může mít buď důvody objektivní (organizační, technické, ergonomické) nebo subjektivní (psychosomatický stav, kvalifikace), ale skutečnou příčinou nežádoucí situace jsou špatně nastavený systém, který umožnil zaměstnanci dopuštění se chyby nebo jiných nedostatků spojených s výkonem jeho práce.

V následujících odstavcích jsou rozepsány nejdůležitější faktory, jež ovlivňují chování i postoj policistů. Při dlouhé expozici poté může dojít k selhání lidského faktoru.

### **3.4.1 Strach**

Strach je emoce lidského chování, která po svém spuštění, kterému předcházela nebezpečná, ohrožující nebo nejistá situace, přechází v tělesné reakce, jakými jsou tlukot srdce, frekvence dýchání, svalové napětí, ale také i agrese vyúsťující v boj nebo útěk. Strach se odehrává v lidské mysli a projevuje se tak v lidském chování. (Čírtková, 2006)

Druhy strachu dle Čírtkové se dělí do dvou skupin:

- Strach z nebezpečí, který je považován za přirozený a zdravý. Vyplývá ze situací, kdy je policista ohrožen na jeho životě a zdraví.
- Strach z nezvyklých situací je taktéž považován za hodnotný. Startem bývají signály přicházející z okolí a které jsou pro policistu nesrozumitelné a jím tedy označované jako podezřelé. Uváděným dokonalým příkladem Čírtkové je výstřel při procházce v parku, nebo prohledávání neznámých budov za účelem naleznutí zde se

schovávajícího nebezpečného pachatele, což je však extrémní případ. V běžné policejní praxi se častěji lze setkat s voláním o pomoc nebo křikem značícím strach, či agresi.

### **3.4.2 Stres**

Za jedny z největších rizik selhání lidského činitele označuje Kruliš (2011) stres. Obecné pravidlo pro vysvětlení pojmu stres je chápáno jako reakce lidského organismu na mimořádné zátěžové situace, které mohou vést k psychickým i fyzickým komplikacím. V knize Policejní psychologie její autorka Ludmila Čírtková tuto problematiku vysvětluje jako rozpor mezi vnějšími nároky a způsobilostí jedince jim čelit. Stresová situace může být psychická, fyzická, ale i obojí. U jedince se automaticky spouštějí mechanismy potřebné k přežití jako jsou zamrznutí, neboli strnutí, útěk z místa ale i útok. Příznaky jsou velmi podobné příznakům strachu. V chování člověka vyrovnávajícího se stresovou situací patří nerozhodnost, nepozornost a s ní spojené úrazy a nehody, zhoršená kvalita výkonu, vyhýbaní se zodpovědnosti. Jedinec používá neustálé výmluvy k obhajobě chyb a omylů a bývá konfliktní v pracovních vztazích. Dlouhodobý stres pak může vést až k poškození jedince. Překročení únosné meze, pod kterou jedinec dokáže fungovat, a nebo dokonce podává i vyšší výkony, vede k chování nesoucí úzkostné a depresivní znaky jako jsou frustrace, deprivace, časté konflikty a problémy. Stres lze tedy snadno přirovnat k výrazu zátěž. Jedná se o nárok, či očekávání, které přesahují schopnost jedince k jeho naplnění. (Čírtková, 2006)

### **3.4.3 Policejní stres**

Jak je již uvedeno výše, policisté se v rámci služby dostávají denně do situací, na které reagují emocionálním a fyzickým úsilím. Tyto situace jsou pro ně tedy zdrojem stresu. Okamžiky, které jsou myslí konkrétního policisty vyhodnoceny jako nekontrolovatelné, bývají aktivátorem bezmoci, která přechází v tlak na zvládnutí dané situace. Bezmoc je obecně chápána jako nemožnost něco změnit. Stres, kterým je tedy policista vystaven nemusí být nutně vyvolán situací, ale tím, co si policista v dané chvíli připustí. (Prieß, 2015) Konkrétněji tedy to, co v určitou chvíli zaměštnává jeho myšlenky. Kromě běžných situací, pro jejichž zvládnutí je policista vycvičen a připraven, nastávají v aktivní službě okamžiky, které na policistu působí silně stresogeně. Ve své knize Policejní psychologie Čírtková uvedla vysoce aktivní zdroje stresu následovně:

- Extrémní mrtvoly
- Smrt dítěte
- Tragické okolnosti případu
- Použití střelné zbraně

Náhlé úmrtí nebo také nález mrtvoly osoby bývá pro policisty náročný z důvodu blízkého fyzického kontaktu se zemřelým, který nastává při ohledná těla. Extrémní náročností se pak vyznačuje ohlední mrtvol ve stádiu rozkladu. Avšak smrt dítěte bývá pro policisty jedna z nejnáročnějších situací bez ohledu na to, zdali jde o policistu nebo policistku. Nejčastějším problémem bývá v žití do situace, kdy došlo ke smrti dítěte. Policista si na místě představí jak hrozné by to pro něj bylo, kdyby došlo ke smrti jeho dítěte. Pak se tato situace pro policistu stává neúnosná, kdy je pro něj komplikované na místě setrvat z důvodu provedení úkonů a objektivního rozhodování. Tragické okolnosti případu jsou ty, které zabarvují celou situaci do surového hávu. Tyto situace jsou i pro zkušené a dlouho sloužící policisty zvláště nepříjemné a traumatizující. Do kontrastu se zde dostává soucit s takřka nulovou možností pomoci. (Čírtková, 2006)

#### **3.4.4 Použití střelné zbraně – aktivní střelec AMOK**

Použití střelné zbraně v souvislosti s aktivním střelcem je momentálně alfou omegou všech diskuzí spjatých s připraveností a okamžitou akceschopností všech článků policie. Aktivními střelci jsou pachatelé, kteří v poměrně krátkém časovém úseku spáchají několika násobnou vraždu prostřednictvím střelné zbraně, jiné zbraně ale i nástražného výbušného systému. Tomuto činní z interpersonálních důvodů, náboženských, politických, ale také z nerosozumitelných osobních konfliktů. (Čírtková, 2006) Oběťmi jsou náhodní lidé, ale i důvodně vybraná skupina v hustě zalidněných místech jako jsou nejčastěji školy, kina, nákupní centra. K zadržení či eliminaci tohoto zvláště brutálního pachatele jsou vycvičeny právě složky policie. Eliminace má absolutní prioritu a nesnese odkladu. (Katalogový soubor typové činnosti, 2014)

Policisté vysláni k tomuto zákroku prožívají absolutní vynaložení všech psychických a fyzických sil. Policisté tak jak se v danou chvíli nacházejí na místě střelby, vstupují do objektu a nebo okolí ohrožené střelcem a v co možná nejkratším možném čase se jej a jeho jednání

snaží ukončit. Ke střelci tak přistupují vzhledem k vybavení krátkými střelnými zbraněmi na minimální vzdálenost, aby tak byla maximálně zvýšena možnost jej v této tak vypjaté situaci zastavit. Policisté nejen že mohou být zraněni důsledkem postřelení nebo dokonce zabiti ze strany aktivního střelce, ale v průběhu jeho vyhledávání stojí tváří výsledku jeho brutálního a nelidského jednání, které se rozprostírá všude kolem nich v podobě zraněných, osob prosících o pomoc a mrtvých těl. I v tuto chvíli musí prvotně a bezodkladně pátrat po prioritě a tou je právě střelec.

Po tomto abnormálně stresovém zážitku, jsou policisté vystaveni traumatu, který může vést ke zhroucení základních představ o svobodném životě, který každý jedinec vyžaduje k plnohodnotnému životu. Jedinci vystaveni tomuto traumatizujícímu zážitku mohou ztratit víru, že žijí ve spravedlivém systému a světě, ve kterém, když se budou rozhodovat správně, budou v bezpečí. V běžném životě jedince, ale policisty pak může dojít reakcím, které ovlivňují jeho soukromý život a ten služební. Může se objevit zvýšená přecitlivělost na nebezpečí, strach z toho, co má přijít jako reakce na obavu ze selhání, podrážděnost, a v neposlední řadě konflikt se systémem, ve které se policista nachází, jako jsou normy, služební předpisy a pokyny nadřízených. (Čírtková, 2006)

### **3.4.5 Syndrom vyhoření**

Syndrom vyhoření, neboli burnout syndrom, byl definován v roce 1974 americkým psychoanalytikem Herberem J. Freudenbergerem jako změna v chování dobrovolných pracovníků, jenž byli v těsném kontaktu s těžce nemocnými a umírajícími pacienty. Procesem sledování bylo zjištěno, že psychické rozpoložení těchto dobrovolníků se pomalu přetavovalo v pocit beznaděje vyvolaný nemožností pomoci nebo převratu v lepší konec. Syndrom vyhoření lze tedy definovat jako pocit nebo prožitek vyčerpání, jenž je způsoben dlouhodobým vystavením nesnadným nebo stresovým situacím jak v běžném životě, tak v tom pracovním. (Stock, 2010) Vzniká z přemíry snahy dělat mnoho věcí dobře a nejlépe najednou. Ve světě superlativů jako je ten náš, dochází k stírání a posouvání hodnot jakými jsou rodina, vztahy, zdraví, víra, pracovní povinnosti a lidské hodnoty. Ze syndromu vyhoření se stává světový fenomén naší civilizace a trpí jím stále více a více lidí. (Prieß, 2015) Postihnout může kohokoliv vinou chronického stresu, nerovnováhou mezi vysněnými ideály a skutečnou realitou, ale také špatnými pracovními podmínkami. Hlavními příznaky jsou vyčerpání, projevované jednak fyzickou slabostí, ale i tou emoční, která sebou přináší znechucení, beznaděj, ztrátu sebekontroly provázenou vztekem, strachem ale i pocitem duševního nenaplnění. U obětí

syndromu vyhoření dochází velmi často k navození postoje, který je ke svému okolí, či práci lhostejný. K tomuto dochází nejčastěji u profesí, při kterých lze hovořit o sociálním kontaktu, tedy to mohou být práce ve zdravotnictví, školství, v sociální sféře. Avšak nelze hovořit jen směru, kde jsou pracovníci vystaveni problémům druhých, protože vyhoření dochází velmi často i tam, kde se o sociální kontakt jako spínači syndromu hovořit nemůže. Vlivem syndromu vyhoření dochází k problémům jejich znakem je špatné pracovní prostředí, odcizení vůči spolupracovníkům a vedení, pracovní pasivita a rezignace. (Stock, 2010).

V případě policejní praxe, která do kategorie s největším možnou pravděpodobností rozvinutí syndromu vyhoření spadá už jen z důvodu neustálého kontaktu s problémy druhých a stresových spínačů popsaných výše, může vést neřešení tohoto problému od distancovanému přístupu k běžné náplni policejní práce, přes ztrátu motivace, idealismu, respektu ke kolegům a nadřízeným, až po konflikt hodnot, nebo agresivnímu chování ke svému okolí. Zrovna motivace je dle Tureckiové základním vnitřním procesem, který vyjadřuje touhu a vůli (ochotu) člověka vyvinout určité úsilí vedoucí k dosažení subjektivně významného cíle nebo výsledku.“ (Tureckiová, 2004, s. 55) Mezi příčiny vzniku syndromu vyhoření u příslušníků policejního sboru tak můžeme vedle již zmíněných stresových situací zařadit také zvýšenou pracovní zátěž spojenou se novými doposud nezažitými situacemi a navyšování pracovní náplně v důsledku mimořádných situací, často spojenou také se zvyšováním potřebného papírování. Silným faktorem pak může být také nedostatek uznání spojené s odměňováním policistů za řádné plnění běžných pracovních povinností, ať už pochvalou nebo finančním ohodnocením, které se tak dostává do stínu situací, při nichž se policista vyznamenal perfektně zvládnutým zákrokem, chyceným pachatelem trestného činu, či jinou obdobně na policejní práci pozitivní světlo vrhající situací. Výraznou okolností k rozvinutí stresové reakce je také nálada v pracovním kolektivu. Atmosféra pracovního kolektivu je výrazným faktorem pro bezproblémový výkon služby, splňování pracovních povinností a přátelské a týmové celistvosti mezi podřízenými a jejich nadřízenými. (Stock, 2010) Právě okolnosti dotýkající se vztahových vazeb mezi lídrem, tedy vedením, a pracovním kolektivem jsou silným ukazatelem zdravotní pracovní skupiny a morální odhodlanosti jejich členů plnit své povinnosti. (Armstrong a Taylor, 2017)

Všechny výše uvedené faktory, a nejen ty mohou u člověka, lidského faktoru vyvolat riziko selhání.

## 4 DNEŠNÍ SPOLEČNOST A POLICIE

V současné době je práce policie společností sledována a komentována více, nežli tomu bylo kdy v minulosti. Velkou mírou tomu přispívá také nezastavitelný technologický pokrok a svět, jenž svou časovou náplň vměstnal přes objektivy kamer a foťáků do vláken komentářů sociálních sítí a webových prohlížečů. Na těchto pranýřech, kam je život policisty vystaven, se zdaleka nedá vyčíst a vyhodnotit, jakou důvěru má policie u občanů naší země má. Ačkoliv oproti minulosti, kdy téměř nebylo možné to dobré, co policie vykonala, prezentovat jinak než v televizních přijímačích, se situace díky webovým stránkám zveřejňujících obsah zaměřený na práci ozbrojených sborů výrazně zlepšila. Lidé tak mohou být informováni, že čas od času se opravdu v řadách police hrdina objeví, že je odveden kus dobré práce a že negativní situace, jenž jsou veřejností propírány více než dost, tak za těmi pozitivními pokulhávají. Reakce veřejnosti na práci policistů se liší. Obecně je pravidlem, že starší lidé policii důvěřují, ti mladší pak již méně nebo i vůbec. Na místech, kde je nezbytné, aby k zároku nebo jen přítomnosti policie došlo, se tedy stává, že lidé jsou účastí policie frustrováni, což může být způsobeno reflexem vyvolaným obecně přijímaným pravidlem, že policie je zdroj nepříjemností spojený s porušením něčeho konkrétního, což bude mít za následek trest, či nepříjemnou konfrontaci. (Čírtková, 2006) I v tak specifickém prostředí jako je Policie jen nutné udržení kvalitních, správně motivovaných zaměstnanců jedním z důležitých úkolů, což ve své publikaci potvrzuje i Hroník. (Hroník, 2007). Aby organizace takové velikosti, rozmanitosti povinností a úkolů, svou práci odváděla adekvátně a v souladu se zájmy stále se měnící společnosti, je důležité, aby docházelo k neustálému zvyšování kvality všech zdrojů, kterými disponuje, tedy těmi materiálními, finančními, ale hlavně těmi lidskými. (Koubek, 2015).

Cílem teoretických východisek bylo definovat Policii a její strukturu. Více pozornosti bylo zaměřeno zaměstnanci policie, tedy policistovi. Byla popsána jeho cesta přijímacím řízením, zmíněna je také forma jeho vzdělávání pro budoucí povolání a oprávnění a povinnosti, které s ním půjdou ruku v ruce po celou dobu trvání jeho zaměstnání u sboru. S tímto vším však úzce souvisí také rizika, která na sebe člověk po složení policejní přísahy přijímá a která jej jako policistu ovlivňují a dále modelují. Teoretická východiska slouží jako platforma pro konkrétní výzkum v praxi.

# **I. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 CÍLE A POUŽITÉ METODY

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat a zhodnotit hrozby a rizika, kterým je vystaven policista ve výkonu své služby a na základě výsledků analýzy koncipovat možné řešení nebo opatření, jak současnou situaci zlepšit.

Praktická část se proto ubírá směrem, na konci kterého by byla ze zjištěného nalezena možnost, jenž by definovala hlavní problém vzniku rizik u práce policistů a ukázala možnou další cestu vedoucí k opatření a změně, jak tato rizika pro obvyčejné policisty eliminovat, nebo alespoň otupit ostrost jejich zdrojů a dopad na dennodenní práci policistů a především je samotné.

### 5.1 Zvolené metody pro výzkum

Výzkum je zaměřen na to, jak na policisty sloužící ve výkonu již delší dobu, ale i na ty, jenž jsou zařazeni ke struktuře nově, dopadá pracovní okolí a v něm nastalé situace. Z tohoto důvodu byl jako metoda zajišťování informací potřebných k analýze vybrán rozhovor. Konkrétně tedy polostrukturovaný rozhovor, na který bylo navázáno brainstormingem a zjištěné výsledky byly vyhodnoceny prostřednictvím diagramu příčin a následků.

Polostrukturovaný rozhovor je jednou z metod, při které dochází ke sběru dat prostřednictvím předem připravených otázek, které jsou kladeny při rozmluvě výhradně jen dvou osob, které však nejsou striktně dodržovány a dávají tak možnost měnit pořadí otázek v návaznosti na odpovědi respondentů, či otázky přidávat. (Miovský, 2006)

Brainstorming, neboli „bouře mozků“ jak ji ve své knize Manažerské techniky I. Popsal Oldřich Šulěr je metodou, jenž produkuje velké množství nápadů k řešení dané problematiky za použití stanoveného skupinového počtu osob, jenž ve vzájemné debatě zlepšují, kombinují, ale i navrhují zcela nová východiska z krizových situací.

Diagram příčin a následků, známý také jako Ishikawa diagram nebo Rybí kost, je jednoduchou metodou, jenž má za cíl zobrazit a poté analyzovat příčiny a následky řešeného problému pomocí kauzální spojitosti, která říká, že každý problém má svůj důvod, neboli, že ke každému problému vede celá řada příčin.



## 5.2 Příprava a průběh rozhovoru a brainstormingu

Díky způsobu tvoření metody polostrukturovaného rozhovoru byla možnost si připravit kostru otázek, na které mi respondenti odpovídali. Tato kostra se však mohla doplnit novou otázkou, která se v danou chvíli zdála vhodná a mohla rozhovor rozvést a doplnit zajímavé. Rozhovor probíhal pouze mezi tazajícím a dotazovaným. Z důvodu současné situace, kdy je naše země svírána opatřeními proti šíření nemoci COVID 19 tento rozhovor probíhal on-line prostřednictvím platformy Microsoft Team a Messenger. V jednom případě pak šlo o osobní setkání na neutrálním místě, které vybral respondent.

Následující metoda, brainstorming pak probíhala výhradně v již uvedené platformě Microsoft Teams, kde byla vytvořena skupina a do které se respondenti následně přihlásili. Zde byly předneseny vydefinované problémy z předem proběhnutých rozhovorů. Respondenti měli čas na seznámení s předloženým. Po dobu brainstormingu pak každý jeden z nich přednesl svůj návrh nebo nápad na zlepšení, či vyřešení problému. Nebylo pravidlem, že každý měl své řešení na danou problematiku. V několika případech byla nalezena shoda, kdy respondenti se přikláněli k nápadu jiného z kolegů, nebo jen přidali malé řešení, či dokonce negovali určité návrhy. Po celou dobu debaty bylo zajištěno přátelské prostředí, kdy respondenti byli ke zveřejnění a pronesení svých nápadů povzbuzováni ze strany ostatních.

## 5.3 Výběr respondentů

Pracuji jako policista na základním článku Policie, tedy na obvodním oddělení. V teoretické části uvedené problematiky mi tedy nejsou cizí a respondenty pro rozhovory a následný brainstorming jsem vybírala tak, aby i oni byli těmito problémy dotčeni. Vybrala jsem pět osob, různé délky služebního poměru od jednoho roku až po patnáct let aktivní služby. Jedna osoba již po deseti letech aktivní služby u policie nepracuje. Policisté jsou pracovní zařazeni na obvodních oddělení třech různých krajích. Jedná se o policisty vykonávající běžnou pořádkovou službu a pracujících ve dvanácti hodinových směnách, i přes víkendy a svátky. Kolegy, policisty, jsem předem seznámila s důvodem a cílem konaného, kdy s tímto všichni souhlasili a zavázali se odpovídat věcně, nezabarveně a pravdivě. Také jsem je seznámila s anonymitou. Jejich jména a další jiné informace, které by vedly k jejich totožnosti, nebo zjištění přesného zařazení do struktury policie v této práci nejsou k nalezení. K respondentům jsem přidělila libovolná čísla 1-6, ke kterým jsem následně zapisovala jejich odpovědi.

## **5.4 Připravené okruhy otázek**

Okruh otázek jsem vybírala, tak aby byly stručné a problematika v nich zakotvená se dotýkala všech zúčastněných navzdory jejich zkušenostem a délce odsloužených let u sboru. Otázky jsem zkusila položit nezainteresované skupině osob, čímž jsem si ověřila, že jsou srozumitelné a lze na ně odpovědět jiným způsobem, nežli by bylo strohé odsouhlasení či negace.

### **Oblast vědomostní připravenosti na výkon služby**

Když jsi opouštěl školní policejní středisko do výkonu služby, myslel sis, že jsi dobře připraven?

Jaká byla poté realita opravdového výkonu?

Co by si udělal jinak?

### **Oblast vybavení do výkonu služby**

Jakou služební výstrojí jsi byl vybaven do výkonu služby?

Jakou služební výstrojí by si chtěl být vybaven do výkonu služby?

V čem by ti to pomohlo?

### **Oblast pracovního prostředí**

Pociťoval jsi v minulosti nebo nyní v práci strach nebo stres?

Jak se cítíš nyní během služby?

Co by ti v tom pomohlo?

## 6 VLASTNÍ VÝZKUM

V následujících kapitolách budou představeny konkrétní výsledky výzkumu. Vzhledem k tomu, že se jedná o blízké spolupracující kolegy, byl přepis odpovědí respondentů autentický.

### 6.1 Oblast vědomostní připravenosti do služby

Otázka: Když jsi opouštěl školní policejní středisko do výkonu služby, myslel sis, že jsi dobře připraven?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Já jsem byl v policejní škole ještě poctivé dva roky, kde na teoretickou část učení opravdu dbali, takže jsem se nebál, že bych někde ve vědomostech klopýtal. Na výkon služby jsem se těšil. Škola mě nebavila, chtěl jsem akci.

Respondent č. 2 - Já jsem si připadala jako ve snu, všechno jsem hltala a všechno chtěla umět a vědět. Byla jsem přesvědčená, že umím všechno, co potřebuju a zbytek mě naučí praxe.

Respondent č. 3 - Nějakou praxi jsem měl z bývalého zaměstnání, takže jsem věděl, co mě čeká. Školu před výkonem služby jsem proto bral jako osvěžení vědomostí.

Respondent č. 4 - Pro mě jako pro dělníka od pásu ve fabrice to byl jiný svět. Musel jsem se učit a opravdu všechny zákony a paragrafy biflovat a stejně jsem měl pocit, že nic neumím.

Respondent č. 5 - Já jsem to nehrotil, protože jsem věděl, že jdu k dopravní policii. Zaměřoval jsem se proto jen na pokuty a na to, co mě může potkat tam.

Respondent č. 6 - Já už sem z policejní školy tak dlouho, že už si snad ani nepamatuji, jestli mě připravili. Ale myslím, že jsem si nestěžoval.

Otázka: Jaká byla poté realita opravdového výkonu?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Tak když se na to podívám zpětně, tak jsem měl pravdu. Vzhledem k místu, kam jsem byl přiřazen, jsem necítil nějaké nedostatky ve vědomostech. Bylo to ale tím, že tam, kde jsem byl, se vůbec nic nedělo, nebylo v čem se splést nebo co pokazit.

Respondent č. 2 - No tak to byla fakt pecka přímo mezi očmi. Neuměla sem vůbec nic, snad jen chodit kolem parkoviště obchod'áku, kde jsem měla kontrolní bod. Byla jsem absolutně závislá na zkušenějším kolegovi, part'ákovi. Ten mě učil úplně všechno, co se praxe týče.

Respondent č. 3 - Pro mě žádná změna, snad jen v tom, že jsem jako státní policista měl více pravomocí a možností. Ale musím říct, že jsem si ze školy zapamatoval snad jen výzvu Policie a vypsát pokutové bloky. Zbytek jsem se učil za pochodu.

Respondent č. 4 - Já jsem šel hned na malý obvod, kde mě dali do dvojky se zkušeným kolegou a už jsem musel dělat jako každý jiný. Myslím, že jsem dokonce první den psal své premiérové ohledání místa činu. Prostě jsem do toho hned vlítl a neměl čas se ani rozkoukat.

Respondent č. 5 - U mě to nebyla žádná hrůza. První měsíce jsem sloužil s dvěma kolegy a od těchto jsem všechno okoukal. Vedli mě ve všem, co jsem dělal a když jsem nevěděl, zeptal jsem se a oni ochotně pomáhali. Žádné drama se nekonalo.

Respondent č. 6 - Já jsem šel hned do výkonu. Myslím jako, že jsem prostě dostal úkoly a ty jsem musel plnit. Nebylo to ale nic těžkého, neřešil jsem nic, co bych mohl pokazit. Ve všem jsem dostal pomocnou ruku od svých kolegů. Myslím ale zpětně, že jsem jim musel být na obtíž, když už se něco semlelo, že se museli se o mě starat.

Otázka: Co by si udělal jinak?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Hleděl bych více na to, abych ve škole pochytil takový ty „rady“ do praxe. Vzpomínám si, že jsem se jen učil a věřil, že vše použiju. Praxe ale byla úplně jiná.

Respondent č. 2 - Do školy jsem šla hned po přijímači. Nebyla jsem proto na takové té praxi před školou, kde si školák aspoň okouká, co je policejní práce. Proto jsem si celou řadu věcí, co jsme se ve škole učili, nedokázala s praxí propojit a tak to pochopit. Byla jsem fakt ztracená. To bych změnila. Ať každý před nástupem do školy jde alespoň na chvíli ven.

Respondent č.3 - Já bych neměnil nic. Fakt. Mě to stačilo.

Respondent č. 4 - Určitě bych zařadil praxi. Třeba reálný případy, jak byly vyřešeny, co policisté pokazili a jak se tomu vyhnout. To mě škola nenaučila. Myslím to, jak si dát pozor na život venku, když jsi polda.

Respondent č. 5 - Asi bych ji prodloužil. Klidně bych přidal pár měsíců. Byl jsem totiž školák jen asi půl roku, tak proto. Víím, že je to teď jinak.

Respondent č. 6 - Já bych žádný změny nepotřeboval. Všechno, co jsem potřeboval jsem se, myslím si, naučil tam a pak od starších kolegů. Myslím, že je to tak ale všude.

Z výše uvedeného je kromě jednoho případu zřejmé, že doba strávená ve školním policejním středisku je vyplněna potřebným proškolením a důkladným seznámením nově přijatých policistů s povahou policejní práce, povinnostmi a oprávněními, které jsou v praxi využívány. U většiny dotazovaných, jim vědomosti, které nabili ve školním středisku do jejich policejních začátků stačily. Dále z odpovědí, které se mohou lišit dobou strávenou ve školním zařízení a také jeho zaměřením, vyplývá, že policisté jsou ve většině případů přiřazeni k služebně staršímu a zkušenějšímu kolegovi, který svého nového „partáka“ vede, učí, ale také za něj a jím odvedenou práci přebírá odpovědnost. Což může vést k nechtěnému zvýšení zátěže na bezproblémový výkon služby obou policistů.

## **6.2 Oblast vybavení do výkonu služby**

Otázka: Jakou služební výstrojí jsi byl vybaven do výkonu služby?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Já jsem byl vybaven klasickou základní výstrojí.

Respondent č. 2 - Já jsem si představovala, že dostanu tři kufry plné nejmodernější výstroje, ale realita byla jiná. Dostala jsem starý již nošený kožený opasek, starou plechovou svítilnu, která nešla zapnout, ale řekli mi, že si to vyměním až ji budu opravdu potřebovat, a tu koženou brašnu, která se chlubí přezdívkou „špek taška“, tak ta mi visí ve skřínce ještě teď. Takové bylo moje vystřízlivění. Ještě teď se usmívám, kdy na to myslím

Respondent č. 3 - Dostal jsem základní výstroj, kterou měl ve škole úplně každý. V mém minulém zaměstnání jsem byl vybaven o poznání líp. Ale s tímto jsem k Policii šel. Nepřekvapilo mě to.

Respondent č. 4 - Já jsem si nestěžoval. Naopak. Těšil jsem se, jak všechno na sebe pověším a vyrazím.

Respondent č. 5 - Pro tu moji práci dopraváka to stačilo. Vše, co jsem potřeboval jsem si vozil v kufru auta.

Respondent č. 6 - Měl jsem asi vše.

Otázka:

Jakou služební výstrojí by si chtěl být vybaven do výkonu služby nyní?

Odpověď:

Respondent č. 1 - No tak teď už jsem jinde. To, co mám, nestačí. Nestačí to, protože je to zastaralé, nefunkční. Textilní opasek jsem si musel koupit sám a vyměnit ten starý nepohodlný. Nemáme vybavení, kam bychom dávali základní pomůcky jako služební telefony, které u sebe musíme mít, bloky, kapesní svítilny, služební průkazy. Moje služební kalhoty mají jen omezený počet kapes a ty kapsy omezenou možnost pojmout to, co jsem teď vyjmenoval. Nosil jsem starou taktickou vestu po kolegovi. Tu už nemám, rozpadla se. Na jinou prý nemám nárok, protože nejsem zařazen pod pořádkovou jednotkou. Teď když sloužím venku, na obvodním oddělení, čekal bych výbavu, která mi práci usnadní, ne tu, se kterou to prostě jen nějak dám.

Respondent č. 2 - Tak teď nevím, kde začít. Asi tak, že s výbavou je to u této firmy fakt bídný. Základní věci jako zbraň, pouzdro a opasek dostaneš, ale zbytek si musíš opravdu složitě shánět. Ve výdejnách ti to nechtějí dávat, protože přednost mají články a útvary, kde tyto pomůcky denně využívají. Třeba pracovní stejnokroj, jako myslím černou kombinézu, tak tu doteď nemám. Prostě na ni prý nemám nárok a textilní opasek jsem si musela koupit také svůj. Ten kožený černý mě ničil záda.

Respondent č. 3 - Nějaké vybavení jsem měl už z bývalého zaměstnání. Mě tedy nic nechybí. Víím, ale že třeba kolegové se s tím trápí. Jako, že si nemůžou vyfasovat, co je ve výdejnách. Ono v nich ale povětšinu času nic není, co tak víím.

Respondent č. 4 - Mě vždycky stačilo, co jsem měl. Bral bych asi ale modernější výbavu třeba baterek, foťáků.

Respondent č. 5 - Když jsem byl u dopravní policie, nepotřeboval jsem kromě kvalitního fotoaparátu a osobních kamer nic. Vše jsem měl. Na obvodě je to horší. Předepsaná modrá uniforma bez kapes a možnosti mít kromě opasku při sobě něco dalšího mě rozpaluje každý den. V zimě má člověk ještě bundu, tam taky něco dá. Ale v létě abych vykonával službu s igelitkou v ruce.

Respondent č. 6 - Já jsem na tu pěší službu nikdy nic kromě kapsy na bloky a mapu nepotřeboval. Je ale pravda, že i tu jsem si musel koupit za své peníze. V kapse služebních kalhot bych bloky nosit nemohl. A přitom to je taková základní věc.

Otázka: V čem by ti lepší vybavenost pomohla?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Úplně ve všem. Když jsem vybavený na službu, tak se nebojím jít do situací, které tu výbavu vyžadují. Jako kvalitní osobní kamery zavěšené na taktických vestách, díky kterým máš vše po ruce a hlavně bezpečně zajištěné, jsou pro mě základem. Pokud mě jimi firma nevybaví, nemůžu celou řadu zákroků dotáhnout do konce, do jakého bych s lepším vybavením mohl. Tak se do těchto situací, pokud nemusím, nepouštím.

Respondent č. 2 - Tak určitě v sebevědomí. Společnost se dívá a strašně kriticky nás pak hodnotí. Když uvidí, že jsme vybaveni moderní technikou a vystrojí, chová se k nám pak jinak, že jo. Prostě když mám potřebnou výstroj cítím se dobře, nebojím se, a věřím si, že všechno, co nastane, nějak zvládnou.

Respondent č. 3 - U Městské policie tohle téma bylo daleko jednodušší. Ta materiální vybavenost hlídky nebo jednoho samotného strážníka je jinde. Když ti přijede na případ otrávený polda v nepadnoucí uniformě s tužkou a papírem v ruce, tak budí prostě jiný dojem a respekt, než polda oblečený v uniformě z moderních a od pohledu kvalitních materiálů, ověšený kamerami a pracovnímu pomůckami, ze kterého číší sebevědomí a odhodlání.

Respondent č. 4 - Určitě by mi lepší a modernější výbava usnadnila práci. Kolikrát se stalo, že jsem musel rychle na případ a nebyly připraveny ke službě základní pomůcky jako nabitě svítilny, nebo jsem nemohl najít baterky do fotoaparátu. Prostě komplikace, co ti znechutí službu hned ze startu a už se to s tebou veze až do konce.

Respondent č. 5 - Od doby, co jsem na obvodě, tak vidím, že ti na základních člancích, což jsme my, dělají všechno a nemají k tomu skoro nic. Jedno triko, jedna bunda, dva foťáky pro všechny, čtyři malé ruční svítilny, a myslím, že dalekohled používaný na dopravní akce je starší, než jsem já. Také ty nefunkční testy na omamné látky, to je taky něco, co mi práci venku neusnadní. Prostě by to mohlo být lepší a milionkrát lepší. Ale na to prý nejsou peníze.

Respondent č. 6 - Připadá mě, že ti informacemi moc nepřispívám, ale mě fakt vše stačilo tak, jak jsem měl. Ale kolem mě byli kolegové a ti si sami nakupovali vybavení z vlastních

peněz. Neprůstřelný vesty, důležité rukavice z kevlaru a všechno možný. Já to nepotřeboval, ale vím, že kdybych to měl, určitě bych to využil.

Problematika vybavenosti řadových policistů je poněkud obsáhlejší tématem. Policie ve své struktuře obsahuje celé řady složek, jejichž specifická činnost si vyžaduje konkrétní a cíleně vybírané vybavení a výstroj. Na základních člancích tedy často bývá zvykem, že pracovní pomůcky jsou sdílené, tedy v omezeném množství pro zajištění bezproblémového chodu služby. Vybavit všechny policisty nasazené ve výkonu služby všemi dostupnými prostředky je zřejmě natolik složité, že k realizaci do současné doby nedošlo tak, aby byli spokojeni všichni. Tomuto pak lze přičíst nevoli a nespokojenost s aktuální vybaveností policistů. Z odpovědí, kromě jednoho případu, kdy zřejmě zapůsobila zabarvenost hollywoodskými akčními filmy, je totiž zřejmé, že při nástupu ke sboru se připsané vybavení policistům jevílo jako zcela dostačující. Tento názor se však měnil postupem služby a se získáváním zkušeností vlivem praxe venku. Lepší vybavenost pracovními pomůckami dle odpovědí vede nejen ke spokojenosti samotných policistů, ale také větším možnostem, jak úkony v praxi uchopit a jak s nastalými situacemi pracovat. Tedy jak být lepším policistou. Jak bylo uvedeno výše, spokojený policista může v lidech budít dojem připravenosti a dostane se mu tak příznivější a respektovanější zpětné vazby ze strany společnosti. Také ve dvou případech zaznělo v odpovědích, že s kvalitnějším vybavením policista cítí sebevědomí a je odhodlanější plnit úkoly služby. Ovlivnění těchto faktorů tedy vede k větší motivovanosti samotných policistů. V opačném případě to znamená nevoli a nechut' se vůbec do něčeho pouštět s vidinou předem prohraného sporu.

### **6.3 Oblast pracovního prostředí**

Otázka: Pociťoval jsi v minulosti nebo nyní v práci strach nebo stres?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Jestli jsem někdy pociťoval stres nebo strach? Těžko říct. Myslím, že jsem si nikdy strach nepřipouštěl. Asi proto, že jsem se zatím s ničím opravdu nebezpečným nesešel. A stres? Vadí mi ta zodpovědnost udělat všechno správně a dokonale tak, jak se po nás chce, jestli teda lze toto brát jako stres. Vadí mi, že mám jako zkušenější polda z dvojice hlídky o všem rozhodovat, a tudíž být i za vše odpovědný.



Otázka: Narážíš teď na to, že sloužíš stále s novým kolegou?

Odpověď: Ano, za tu dobu, co jsem zde, dostávám neustále nově přichozí kolegy anebo ty, co jsou jen chvíli u sboru. Tím myslím třeba rok, nebo dva. Takový parták si jde do služby s úplně čistou hlavou, protože ví, že s ním bude zkušenější a ten vše vyřeší. Ale právě ten chodí pak domů úplně vyřízený. Jako umět jen řídit služební auto a vypsát blok fakt nestačí. Třeba by chtěl pomoci, něco napsat nějak poradit, ale on vlastně neví jak. Tak to dělá ten zkušenější. Toto je ten největší nápor na výkon služby. To mě strašně vadí. Do práce pak chodím znechucený a jak na jehlách se třepu, co se všechno může stát a jak to budu řešit.

Respondent č. 2 - Tak když zavzpomínám, tak strach tam opravdu byl. Když jsem sloužila v Brně a byla jsem s kolegou stejně služebně starým, bála jsem se, co vše může ten den napadnout za nápad a že i když vše udělám nejlíp tak, jak budu moct, pokazím to a bude zle. Každý den jsem chodila do služby a cestou do práce si říkala, jaký asi může dnes nastat za problém, jak bude probíhat a co budu dělat a říkat. Někdy jsem si od kolegů kopírovala staré úřední záznamy, ukládala si je a četla si v nich, abych věděla, jak ty dané věci vyřešit. Toto období pro mě trvalo strašně dlouho, myslím tak rok. Chodila jsem domů unavená z toho umělého strachu, že něco pokazím, i přesto, že třeba se ten den nic nestalo. Doma jsem byla v pohodě a spokojená. Jakmile jsem šla do práce, spustilo se to znovu.

Respondent č. 3 - Vím, že se opakuju, ale já věděl, do čeho jdu. U městské jsem se s běžnou policejní prací setkával denně. Ale až tady jsem pochopil, že oni toho dělají daleko víc a mají na sobě úplně jinou tíhu zodpovědnosti. Najednou jsem byl u všeho první, věci jsem řešil přímo já a musel je dotahovat do konce, aniž bych to někomu předal tak, jak to bylo, když jsem pracoval u městské. Někdy toho bylo hodně a někdy nic. Myslím, že to bylo nejhorší. Jeden den jsem absolutně nestíhal plnit, co jsem dostal za úkol a druhý nebylo oznámeno vůbec nic. Jenže místo, abych si odpočinul, cítil jsem myslím strach, že zase něco bude, že to bude jako den před tím. To byl asi jediný stres, který tam byl. Ty skoky ze dne, který byl hrozný na den, kdy nebylo nic.

Respondent č. 4 - Nenáviděl jsem služby o víkendech v noci. Nikdy nebyl klid. Jelo se až do rána. Rvačky, rušení nočního klidu, ale hlavně domácí neshody. To byl úplně nejhorší případ, který pro mě mohl nastat a těchto bylo vždycky nejvíc. Jezdil jsem na takové oznámení předem naštvaný s nulovou ochotou to nějak řešit nebo pomoci. Byly to pořád ty samé případy a ty samé páry. Alkohol, hádky, fyzické potyčky, ženský pláč. Kolikrát i opakovaně za noc a druhý den byli jak hrdličky a naše práce tak byla úplně k ničemu. Modlil jsem se, aby nastalo všechno ostatní, jen ne tento druh oznámení. Myslím, že přímo strach jsem nikdy

necítil. Asi jen když jsem jel na něco neznámého, co jsem ještě neřešil. Báł jsem se, že to udělám špatně.

Respondent č. 5 - U dopravní policie jsem moc k adrenalinu nepřičichl. Kromě snad jen honiček za ujíždějícími řidiči a těch bylo pomálu a spíš to ve mně vyvolávalo vzrušení. Teď když jsem na obvodě je to jiné. Narodil se mi syn a já už do ničeho nejdu po hlavě tak, jak dřív. Bojím se, že by se mi mohlo něco stát a nechal bych moji rodinu samotnou.

Otázka: Myslíš jako opravdu strach nebo jen rozumné řešení, jak věci v tu danou chvíli nezkomplikovat?

Odpověď:

Ne myslím fakt strach. Mám strach, že bych je už neviděl a nemohl s nimi být. Kdybych třeba byl sražen autem při dopravní kontrole na frekventované silnici jen proto, že řidič projížděl kolem mě a telefonoval za jízdy. Udělám svou práci tak, jak mi přikazují povinnosti. Ale už nic navíc. Prostě ty priority mám jinde. Nestojí mi to za to, abych ohrozil svou rodinu.

Respondent č. 6 - Na té pěši v Brně se toho moc nedělo. Občas v noci nějaké rvačky a výtržnosti, ale tam jsem nikdy nebyli samotná hlídka. Takže možná jen ten příval adrenalinu, když nás k věci přivolali. Mě pak už štválo, že se vše opakovalo. Stejný problémy u stejné sorty lidí. Každý se domáhal práv a pomoci, o tom, že i oni jsou něčím povinni nemohla být řeč. Prostě pořád jedno a to samé. Už mě to práce štvála, myslím jako rozčilovala. Nebyl jsem spokojený už vůbec s ničím.

Otázka: Jak se cítíš nyní během služby?

Odpověď:

Respondent č. 1 – Jsem v pohodě. Mám rodinu a život po práci. Učím se, jak to od sebe rozdělit. V práci dělám to, co mám, jak nejlíp dokážu. A když je to nad moje síly, tak to tak prostě je. Už se tím zbytečně nenervuju. Už vím, že to jiný nikdy nebude.

Respondent č.2 - Teď už můžu konečně říct, že je to dobrý. Mám za ty roky zkušenosti. Hodně jsem zažila, a už vím, jak věci řešit. Jsem samostatná a myslím, že ani ne úplně nejhorší z kolektivu. Občas mě tady ještě něco překvapí, ale to už je spíš z oblasti vedení, než z výkonu. Vadí mi, že mají své oblíbence a naopak. Jsou dny, kdy nevím, kde mi hlava stojí, kolik toho mám, ale pak jsou dny, kdy je to super práce a kdy jsem opravdu ráda, že ji můžu dělat.

Otázka: Nějaký konkrétní případ?

Odpověď:

Třeba když někomu opravdu pomůžeš a on ti poděkuje. To pak všechno dostane smysl. Deset nesnesitelných dnů smaže jedna malá, povedená a upřímná věc.

Respondent č. 3 - Za ty roky už něco umím, málo co mě venku překvapí a třeba znervózní. Spíš mě vadí, kam firma ubíhá, že se nic nemění, nic se pro nás nelepší. Víc papírování, víc věcí, co můžeš pokazit, lidí a společnost jsou čím dál naštvanější, nechtějí mít s policií nic společného, nespolupracují i když jde o jejich zájem. Ale člověk si to asi nesmí připouštět, jinak by tuhle práci dělat nemohl. Musí to brát tak, jak to je. Ono se to asi nikdy nezmění.

Respondent č. 4 - Já jsem spokojený. Tady na obvodě to znám. Jsem tu celou dobu. Dělán věci tak, jak jsem se je naučil. Vesměs cokoliv, k čemu jsme přivoláni, jsem zažil, takže si poradím. Ale všechno by mohlo být samozřejmě lepší, ale bohužel tady u té práce vím, že by to taky mohlo být daleko horší. Jsou špatné dny a jsou ty lepší.

Respondent č. 5 - Jak už jsem řekl, dělám, co umím. Snažím se to dělat dobře, aby nebyl problém. Po té době a po všem, co jsem tu zažil myslím, že jsem v pohodě. Cítím se v práci fajn.

Respondent č. 6 - Já už jsem z výkonu pryč, a jestli mám být upřímný, jsem za to rád. Jako polda jsem zažil spoustu věcí a slyšel spoustu příběhů, a to mi nechybí. Manželka je šťastná, že nechodím do práce naštvaný a z práce ještě naštvanější. Oba jsme ocenili, že jsem tuto kapitolu života zavřel v době, kdy jsem ještě touto prací nebyl úplně spálený.

Otázka: To spálení myslíš jak?

Odpověď:

Ty víš, jak to myslím. To, jak pořád posloucháš o problémech druhých a v žádným jim stejně nepomůžeš. To, jak uděláš tisíc věcí dobře a nic se neděje, ale jednou šlápneš vedle a je zle. To, jak pořád přemýšlíš, jestli si udělal všechno, tak jak si měl a jak si nejlíp mohl. Jsem rád, že jako obyčejný skladník si z práce místo stresu nosím jen prázdné nádoby od jídla.

Otázka: Co by ti v tom pomohlo?

Odpověď:

Respondent č. 1 - Určitě jiný přístup. Od vedení i společnosti. Hledí se na nás jako bychom zvládli a vydrželi všechno. Tak to není. Já si musel najít radost v rodině, aby se mi ta práce úplně neznechutila. Někdo tu možnost ale nemá. Určitě by pomohlo výraznější finanční ohodnocení. To by byl opravdu motivační faktor i pro mě, když jsem tady takovou dobu a ta práce mě začíná ničit.

Respondent č. 2 - Já už ani nevím, co by pomohlo. Možná lidštější přístup? Někdy mám pocit, že si lidi myslí, že jsem stroj, co ví a umí všechno. Bohužel nejsem. To jsou pak dny, kdy si říkám, jestli by mě někde jinde nebylo líp. Kdyby se změnil pohled, jakým lidé na naši práci pohlížejí. A taky peníze. Samozřejmě, že to neděláme kvůli dobrému pocitu, že ano. Jsem přesvědčená, že by více peněz přilákalo i kvalitnější zájemce o tuto práci.

Respondent č.3 - Změnil bych základ rozvrhnutí služeb. Proč třeba hasiči můžou být na služebně a čekat jen na to až někde začne hořet? My policisté musíme být venku, pořád všem na očích, ať je den nebo noc, za každého počasí. Nejsem robot, abych to zvládl jako když mi bylo přes dvacet. Pořád všude na poradách zdůrazňují, jak si váží zkušených policistů. Vůbec mi to ale tak nepřipadne. V ničem nám vedení neulehčí práci. Spíše toho na zkušený policisty nakládají víc a víc. Možná i větší finanční ohodnocení této práce by můj názor změnilo. Mohli bychom za to, co děláme dostat víc peněz. Prostě by mohli déle sloužícím policistům touto cestou tu práci zpříjemnit. Můj názor.

Respondent č. 4 - Já asi nevím, jak odpovědět. Můžu to pojmout jako tak, co by mi pomohlo v té práci být jako spokojenější? Tak pak by to byly určitě peníze. Ty jsou samozřejmě hnacím motorem v některých oblastech této práce. Když udělám něco v rámci povinností, těžko za to dostanu třeba odměnu. Když udělám něco navíc a dobře, třeba pak bude za mou snahou výsledkem lepší finanční ohodnocení. Takže za mě určitě peníze.

Respondent č. 5 - Pomohlo by mě v tom, kdyby se změnil názor lidí na policejní práci a na to co děláme. Kdyby se změnil jejich přístup k nám. Ale to se nikdy nestane. Taky by mi pomohlo, kdyby se toho na policisty nenakládalo tolik. Tím myslím řešení a papírování věcech, který nám vůbec nepřísluší. Když ti ukradnou peněženku, taky to s tebou nesepisují na úřadě a pak celé nepostupují k nám. Rovnou tě pošlou, protože jim nepřísluší v tomto konat. Ale když je to naopak, policie vše bravurně sepíše, zkompletuje, vykreslí a pak suchou cestou pošle tam, kam to patří. Už jen tohle by pomohlo. Kdyby tohle ubylo, mohli bychom se věnovat tomu, co je opravdu třeba.

Respondent č. 6 - Mě by už nepomohlo vůbec nic.

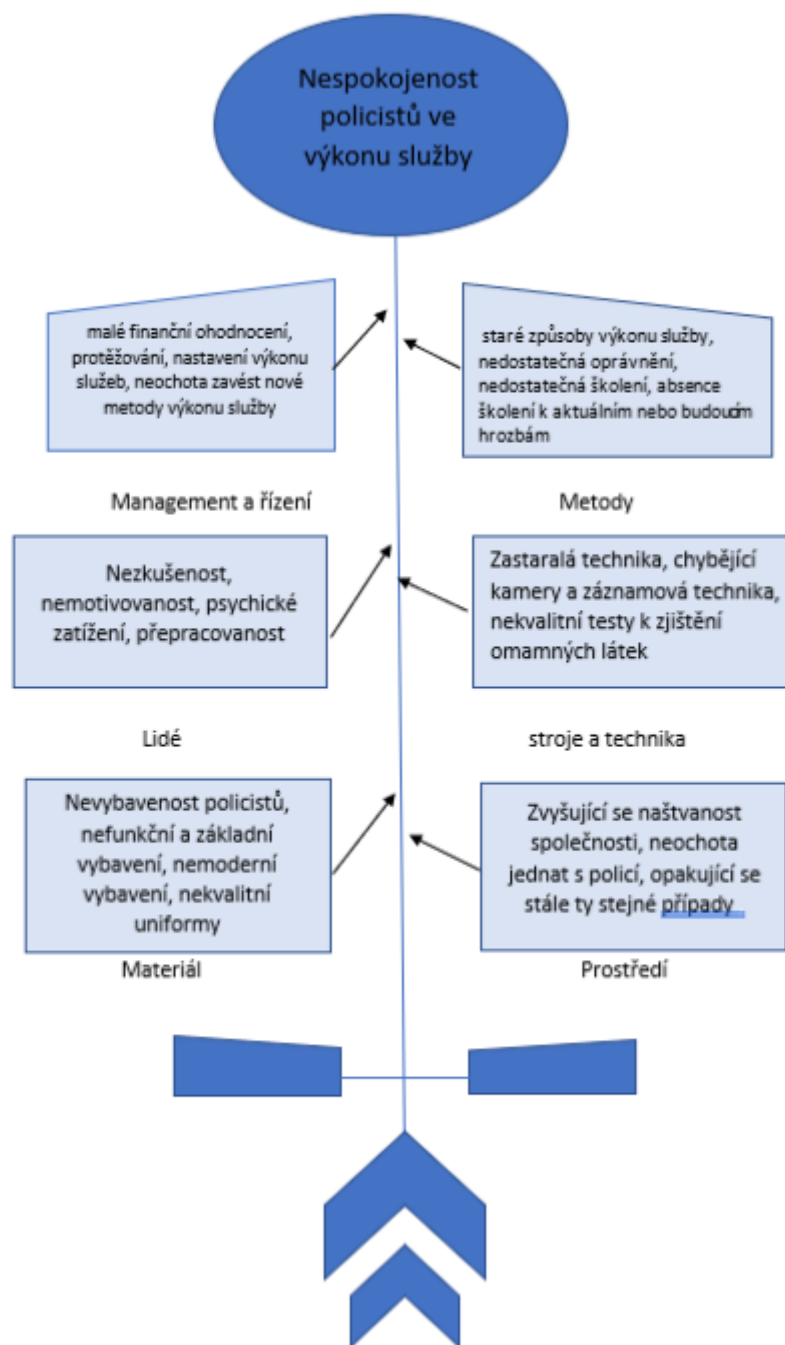
Oblast pracovního prostředí je zdaleka nejobsáhlejší kapitolou. Podle již uvedeného jsem ji záměrně ponechala až na závěr rozhovorů. Chtěla jsem, aby ze sebe respondenti dostali své pocity, které je doprovázely na začátku jejich pracovních let, aby si vzpomněli, jak na svou budoucí cestu pohlíželi, co od ní čekali, jaké pocity se v nich odehrávaly. Otázka byla směřována k negativním pocitům jako jsou stres a strach, protože právě tyto dva prožitky mohou výrazně ovlivnit lidský faktor policisty a jeho rozhodování v dalším konání. V odpovědích v první části zaznělo, že strach si policisté nepřipouští, protože nebyli vystaveni přímému nebezpečí. Avšak zaznělo také, a to hned v několika případech, že policisté pocítují strach z toho, co je čeká. Tedy, z toho, co může nastat. Nejčastěji se tak stávalo v ranných dnech jejich služby, tedy v době, kdy neměli žádné zkušenosti, jak věci venku řešit a jak se s nimi vypořádat. Dále byla výrazným faktorem v odpovědích zodpovědnost. Tato byla spojena s výkonem služby s nezkušeným kolegou, ale také s možností chybného rozhodnutí, špatného vyřešení situace, což by vedlo k dalším problémům. Ke změně došlo u většiny případů během výkonu služby a po nasbírání potřebných zkušeností a dle odpovědí zažít mnoha případů různých charakterů, kdy po tomto respondenti odpovídali až stejně tak, že už zažili hodně a téměř nic je tedy nerozhází. Jako pomoc při překonání a motivaci v pokračování přes tyto pro ně obtížné pracovní situace shodně uvedli, že by uvítali lidštější, tedy lze to chápat jako mírnější přístup ze strany vedení a společnosti. Což však bych vyzdvihla jako alarmující, je časté se smíření se stavem věci, tedy konkrétně s problémem, který podle policistů je neřešitelný a neměnný. Přímou zaznělo „když je to nad moje síly, tak to tak prostě je“, což pokračuje v „už se zbytečně nenervuju, už vím, že to jiný nikdy nebude“. Obdobně zněly i odpovědi jiného respondenta, jenž uvedl „Ale člověk si to asi nesmí připouštět, jinak by tuhle práci dělat nemohl. Musí to brát tak, jak to je. Ono se to asi nikdy nezmění“. Uvedené lze brát jako rezignaci se snahou posunout svou práci něco dál, něco zlepšit. Kdy se oba shodli na tom, že je asi lepší se vůbec o nic nesnažit. Úplný konec veškerých idejí lze vidět u posledního respondenta, jehož volbou bylo sbor zcela opustit, ačkoliv podle svých prvotních odpovědí náplň jeho práce nebyla zas až tak náročná. Jako vzpruhu, pomoc nebo raději motivaci k překonávání uvedeného vidí policisté lepší finanční ohodnocení, což by mohlo vést k udržení zájmu o plnohodnotné plnění práce s přídatkem něčeho navíc a také jako důvod zde setrvat.

## **7 BRAINSTORMING**

Ve výše uvedených rozhovorech na konkrétní otázky odpovídal každý respondent sám za sebe. I přesto se však problematika, kterou ve svých odpovědích zmiňují opakuje. V prvním případě byl jako problém a hrozící riziko vyhodnocen nedostatečná příprava nových policistů v oblasti praktických dovedností a jejich následnému přiřazení ke zkušeným kolegům, což může vést k přidání určité míry zodpovědnosti a zvýšení psychické zátěže ve výkonu služby. Dalším aspektem zodpovědným za zhoršení spokojenosti respondentů z odpovědí vyvstala komplikovanost možnosti dostání výstrojních součástí nad rámec jejich základní výbavy, kterou byli vybaveni do běžného výkonu služby na základních článcích Policie. Z oblasti pracovního prostředí pak soustředěnost směřovala na motivaci policistů nadále se vypořádávat s nástrahami běžného výkonu služby. Zvýše uvedeného pak byly vytvořeny další otázky, které měly vést k vyřešení těchto problematik. Tyto pak byly přidány do příloh práce.

## 8 ISHIKAWA DIAGRAM

Prostřednictvím brainstormingu byly vydefinovány možné a pravděpodobné příčiny rizik, které během výkonu služby mohou u policistů nastat. Jako problém existence rizik během práce řadových policistů tak byla prostřednictvím kolektivní diskuse vyselektována nespokojenost, která má však celou řadu důvodů vzniku hned v několika stěžejních oblastech.



Obrázek 1 Ishikawa diagram

## 9 NÁVRH OPATŘENÍ

Policie má sloužit lidem. Má vnímat jejich potřeby a chránit systém hodnot, jehož jsou součástí. Na samotné policisty jsou tak kladeny nároky, které však i přes jejich naplnění, nejsou veřejností řádně doceněny. Jejich práce je psychicky i fyzicky náročná. Není pro každého, a ne každý by ji chtěl dělat. Prestiž tohoto zaměstnání upadla. Organizace se dlouhodobě potýká s nedostatkem policistů a zájmu o tuto práci a tento stav by se mohl v případě zhoršení bezpečnostní situace ještě prohloubit. Z hrdých policistů, jenž se hlásí k nestrannosti, profesionalitě a vstřícnosti pomáhat, se tak vlivem v teoretické části práce uvedených faktorů mohou stát jen egoističtí zaměstnanci nijak se nestarající o to být prospěšný a nápomocný svému okolí. Jako zásadní riziko vzniku tohoto stavu bylo prostřednictvím analýz brainstormingu a rybí kosti zjištěna nespokojenost s aktuálním stavem, ve kterém se Policie nachází a to, jak v oblasti materiální vybavenosti, tak i zajištění naplnění početních stavů příslušníků na malých oddělení. Tyto dva faktory mohou při svém spojení zásadně zkomplikovat řádný výkon služby založený především na preventivní činnosti a základní policejní službě občanům.

Materiální zabezpečení kvalitním vybavením, funkční uniformou a odbornou přípravou, jenž policistům zajistí pocit jistoty a připravenosti povede ke zlepšení nejen samotné práce policistů, ale i obrazu, který policisté svou činností u veřejnosti vytvářejí. Rozpočtové prostředky Policie nejsou bezedné, systém přerozdělování a možnosti získání potřebných výstrojních součástí by ale mohl dojít změn. Současná možnost získání pracovních pomůcek stojí na takovém systému, že na obměnu uniformy, tedy služebního oblečení, je vytvořeno konto, ze kterého policista má možnost čerpat. Uniformu, kterou tedy nafasuje, využívá on sám až do jejího znehodnocení. Pokud má na svém kontě finanční prostředky, může si vyfasovat novou. Tento systém se ale netýká pracovních pomůcek, jako jsou taktické vesty, svítilny, opasky, a jiné věci, které policista využívá k řádnému výkonu. Tyto jsou i po umožnění policistovi k jejich využívání nadále majetkem Policie. Zde by mohlo dojít ke změně. Mohl by být i na tento druh výbavy použit stejný systém jako u uniforem. Je totiž běžnou vlastností člověka, chovat se k věci, které je majitelem zcela jinak, než u věcí, které vlastní někdo jiný. Policista by si takových věcí více vážil už jen z toho důvodu, že na jejich odměnu nemá dostatek finančních prostředků. Mohlo by tak dojít k plnému vybavení policistů napříč organizací, i když jen k pozvolnému, vzhledem k finanční situaci organizace



Finanční ohodnocení je základním atributem k výběru zaměstnání, setrvání v něm a míry kvality provedené práce. Relativně schopný člověk si tedy dvakrát rozmyslí, jestli chce pracovat v provoněné kanceláři a tvořit hodnoty posazený v pohodlném křesle, než být policistou, jenž je společností kritizován a za svou náročnou práci dostatečně nezaplacen. Policie chce na trhu práce zaujmout celou řadou benefitů, ze kterých nejvýrazněji vystupuje možnost třiceti dnů řádné dovolené a náborový příspěvek v řádu několika desítek tisíc korun. Tento však může motivovat k nástupu nových policistů, avšak určitě nestimuluje ty stávající u této práce setrvat. Ke zvednutí prestiže tohoto zaměstnání tak, aby to vedlo k naplnění početních stavů a udržení si těch stávajících, by mohla zapůsobit finanční injekce mířená do jejich platů. Konkrétněji tedy do základních tarifních tříd tak, aby se zvýšeného platu mohli těšit i ti nejspodnější z organizační struktury Policie, tedy policisté sloužící na ulicích a silnicích. Více policistů by znamenalo kratší dobu dojezdu hlídek k situacím, kde je jich potřeba, avšak daleko důležitější váhu má možnost posílení těchto hlídek. V praxi to znamená, že na složitější případy, nebo situace, které by dvoučlenná hlídka nemusela dovézt do zdárného konce by ji přijela na pomoc druhá, což by vedlo ke značnému zmírnění míry stresu zasahujících policistů, rozložení potřebných úkonů mezi více lidí a také k rozmělnění zodpovědnosti, která na policisty tak tvrdě dopadá. Tento model je v současné době možný jen ve velkých městech, kde je na zajištění pořádku nutné více policistů. Menší články, tedy obvodní oddělení, jsou tak o tuto tolik práci ulehčující možnost ochuzení a policisté vykonávající službu zde jsou pak odkázáni na své zkušenosti a dovednosti.

Současná tvář policie se snaží přiklonit se k lidem, ke službě veřejnosti. Důraz je kladen na preventivní činnost se smyslem kriminalitě a jinému protiprávnímu jednání předcházet, než je následně řešit. I přesto je však veřejností vnímána většinou negativně. Změna by mohla nastat masivnější reklamou ve sdělovacích prostředcích dobře odvedené práce a silnější informovaností o opatření vzešlých z případů, kde byla veřejnost dotknuta činností policie na hraně běžných zákroků. Tyto situace jsou lidmi volně streamovány na sociálních sítích, a zde rouška anonymity dává těmto lidem sílu práci policistů napadat a soudit, ačkoliv zákroky vycházejí ze základních oprávnění policistů a na straně druhé z nesplnění povinností běžných občanů.

Dnešní společnost jako by zapoměla, že policista, ať již zakročuje na místě z důvodu jakéhokoliv oznámení, tak zde vystupuje jako zástupce veřejné moci a může konat pouze rámci zákona. Lidé se přesto stále častěji k policii otáčejí zády. Policie musí zapracovat na vylepšení obrazu její image, na zlepšení vybavenosti a připravenosti svých policistů k vypořádání

se se vším, co na ně venku čeká s užitím pomyslných mantinelů zákona, jejich oprávnění a dodržení základních lidských práv naší společnosti. Lidský faktor, který v sobě každý policista nese stejně jako běžný člověk, se pak nemusí stát rizikem.

## ZÁVĚR

Popisováním úplné charakteristiky komplikované struktury Police ČR bych mohla pokračovat dalšími a dalšími stranami. Prostřednictvím mé práce jsem chtěla poukázat na činnost policistů malých obvodních oddělení jako na náročné zaměstnání splétající se do mozaiky dovedností a zodpovědnosti, jenž je plná střípky rozvahy, zdravého rozumu, statečnosti a odhodlání. Cílem nebylo policejní práci popsat ve veselých barvách duhy. Cílem bylo zjistit její rizika a úskalí, která dopadají na osobnosti policistů, analyzovat je a zkusit najít cestu, jak to změnit.

V teoretické části jsem se věnovala základní charakteristice Policie a jejího zaměstnance, jeho cestou vedoucí od náboru, přes výcvik až do praxe. Snažila jsem se definovat známá a častá rizika, kterým policista čelí a na které musí patřičně reagovat.

V praktické části jsem se pak věnovala zjištění informací o dopadu dennodenních služebních těžkostí na psychickou pohodu policistů sloužících na obvodních oddělení. Prostřednictvím rozhovorů jsem vyselektovala oblasti, kde má Policie ještě své rezervy a které mohou za znepríjemnění nálady v pracovním prostředí a celkovou nespokojenost s aktuálním stavem organizace. Pomocí metod Brainstormingu a diagramu rybí kosti jsem se pak pokusila nalézt nejpravděpodobnější příčiny vzniku těchto problémů, jenž jako rizika znepríjemňují a ohrožují každodenní práci policistů. Závěr analytické části pak patřil zhodnocení, kdy jsem zjištěné poznatky sumarizovala a shrnula závěry, které by měly vést ke zlepšení současného stavu.

Na základě dosažených výsledků si dovoluji konstatovat, že cíle definované v zadání byly splněny.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2017. Armstrong's handbook of human resource management practice. 14th edition. London: KoganPage. ISBN 978-074-9474-119.

BARKER, Terry, 1999. Jak být laskavým a efektivním policistou: pětiminutový policista. Praha: Pragma. ISBN 80-720-5689-1

ČÍRTKOVÁ, Ludmila, 2006. Policejní psychologie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 80-868-9873-3.

FOTR, J., SOUČEK, I. Investiční rozhodování a řízení projektů. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3293-0.

HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada. 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

Katalogový soubor typové činnosti: Typová činnost složek IZS při společném zásahu Amok – útok aktivního střelce, 2014. 2014.

KOUBEK, Josef, 2015. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRULIŠ, J. Jak vítězit nad riziky, Praha: Linde, 2011. ISBN 978-80-7201-835-2.

MACEK, Pavel, 1999. Dějiny policie a četnictva. Praha: Police History. ISBN 80-902-6700-9.

MAZÁK, Eduard, 2010. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola. ISBN ISBN:978-80-7265-075-0.

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

NESVADBA, Petr, 2009. Policejní etika. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-807-3801-953

Policie České republiky: Police of the Czech Republic, 2016. Praha: Policejní prezidium České republiky. ISBN ISBN:978-80-270-0663-2.

PRIESS, Mirriam, 2015. Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5394-2

SMEJKAL, Vladimír a Karel RAIS, c2010. Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3051-6.

STOCK, Christian, 2010. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠTEINBACH, Miroslav, 2019. Zákon o Policii České republiky: komentář. Praha: WoltersKluwer. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7598-193-6.

ŠULEŘ, Oldřich, 1995. Manažerské techniky. Olomouc: Rubico. Učebnice pro každého (Rubico). ISBN 80-858-3906-7.

TICHÝ, M. Ovládání rizika. Analýza a management. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-415-5.

TOMEK, Petr, 2007-. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Olomouc: ANAG. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7554-234-2.

TURECKIOVÁ, Michaela. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. 1. vyd. Praha: Grada. 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6.

VODÁK, Jozef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 205 s. Manažer. Management. ISBN 978-80-247-1904-7.

Terminologický slovník - krizové řízení a plánování obrany státu. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2021 [cit. 2021-05-07]. Dostupný z WWW: [file:///C:/Users/hoke/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Terminologicky\\_slovník\\_MV-2016%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hoke/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Terminologicky_slovník_MV-2016%20(1).pdf)

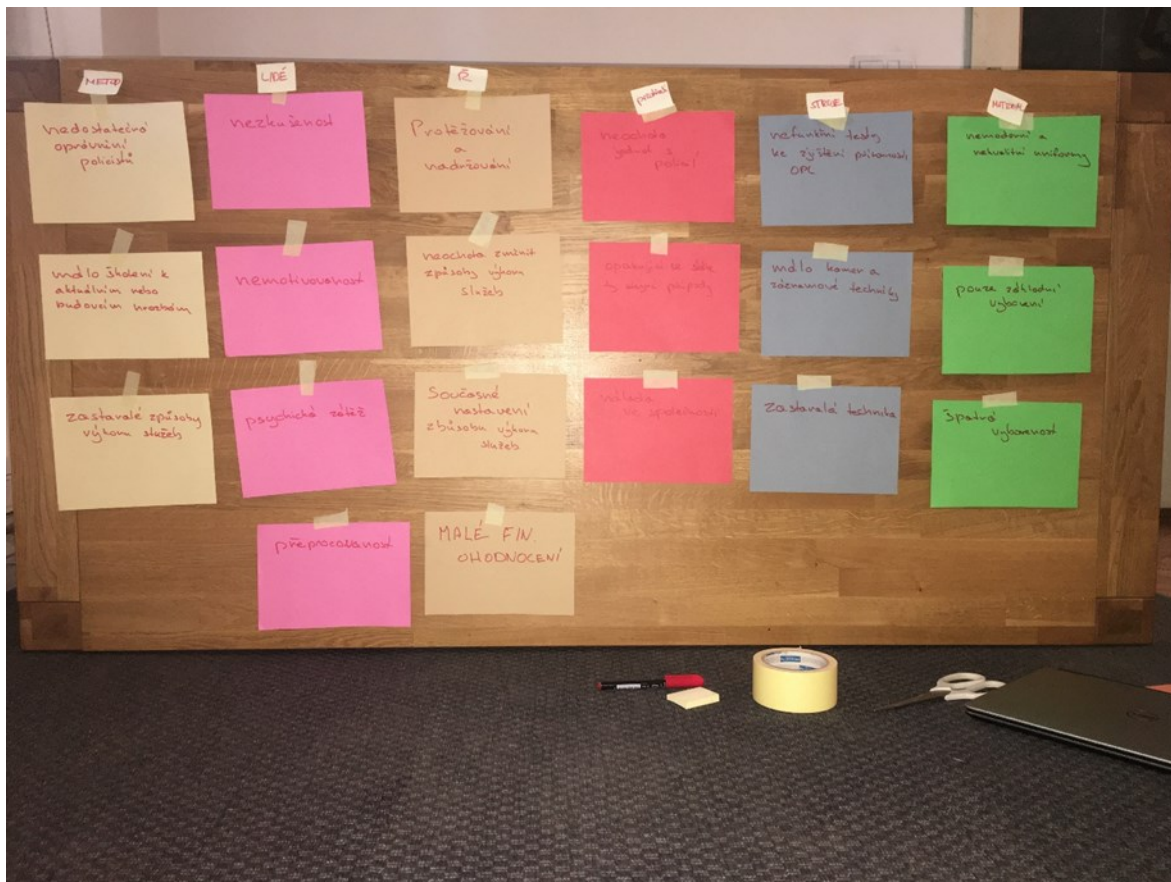
## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 - Ishikawa diagram .....	47
------------------------------------	----

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1 – Tvorba brainstormingu .....	56
---	----

## PŘÍLOHA P I: NÁZEV PŘÍLOHY



Příloha 1 – Tvorba brainstormingu