

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Vysoká škola ekonomická v Praze

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2009

Radek Lhotka

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Vysoká škola ekonomická v Praze

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Dozorčí služba na OO PČR a její vliv na osobnost
policisty

Supervisory service on OO PČR natch influence over personality policeman

Vypracoval:

Radek Lhotka

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. Dr. JUDr. Jan Hejda

Studijní program:

*Sociální pedagogika,
specializace bezpečnostně právní*

Datum odevzdání:

31. ledna 2009

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

České Budějovice, leden 2009

podpis studenta

Poděkování:

Rád bych touto cestou poděkoval zejména vedoucímu práce panu Doc. Dr. JUDr. Janu Hejdovi za jeho trpělivost, ochotu, pomoc a cenné rady.

Zadání bakalářské práce :

1. Název práce : Dozorčí služba na OO PČR a její vliv na osobnost policisty
2. Vypracoval : Radek Lhotka
3. Katedra : Společenských věd FM VŠE
4. Obor : Sociální pedagogika
5. Specializace : Bezpečnostně právní
6. Vedoucí práce: Doc. Dr. JUDr. Jan Hejda
7. Počet stran : 49
8. Rok obhajoby : 2009
9. Klíčová slova : Dozorčí služba, psychologické aspekty, sociální aspekty, aktivní relaxace
10. Zadání práce : Cílem práce je představit základní službu u Policie ČR a to Dozorčí službu na Obvodních odděleních policie a následně popsat jakým způsobem služba na základních útvarech policie působí a ovlivňuje osobnost zde sloužících policistů.

Anotace :

Práce je zaměřena na přestavení základní služby u Policie ČR a to Dozorčí služby na Obvodních odděleních Policie ČR s uvedením charakteristických znaků, které tato služba v sobě skrývá, rovněž budou uvedeny nejdůležitější služební požadavky na policisty sloužící na „dozorčí službě“. V práci je popsáno na základě osobních zkušeností policisty s užitím příkladů z praxe jakým způsobem služba na základních útvarech policie ovlivňuje a působí na osobnost zde sloužících policistů .

Obsah :

Úvod.....	8
1. Dozorčí služba v rámci základních služeb u Policie ČR.....	11
1.1 Začlenění dozorčí služby.....	13
2. Dozorčí služba na obvodních odděleních.....	14
2.1 Policista – dozorčí.....	15
2.2 Úkoly a povinnosti.....	17
2.3 Pracovní doba dozorčí služby.....	20
2.4. Typy základních oddělení.....	21
2.5 Dozorčí služba na oddělení I. a II. typu.....	22
2.5.1 Charakteristika.....	22
2.6 Dozorčí služby na oddělení III. a IV. typu.....	24
2.6.1 Charakteristika.....	24
2.7 Recepční služba.....	25
3. Aspekty ovlivňující výkon služby.....	27
3.1 Psychologické aspekty.....	27
3.1.1 Stres.....	28
3.1.2 Konflikt.....	30
3.1.3 Frustrace.....	31
3.1.4 Syndrom vyhoření.....	33
3.2 Sociologické aspekty.....	34
3.2.1 Komunikace.....	35
3.2.2 Prostředí.....	37
3.2.3 Motivační prostředky.....	38
3.2.4 Vliv pracovního života na osobní život.....	40
4. Řešení aspektů pro praxi.....	42
4.1 Aktivní relaxace.....	42
4.1.1 Relaxace v pracovní době.....	43
4.1.2 Relaxace v mimo pracovní době.....	44
Závěr.....	47
Použitá literatura - seznam literatury.....	49

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“
(Služební slib příslušníka Policie ČR, § 17, odst.3, zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)

Služební přítomnost u tragických dopravních nehod a následné vysoce stresující vyrozumění pozůstalých, pronásledování pachatele, loupežné přepadení, zásah proti ozbrojeným pachatelům, prvotní jednání s osobou, která zamýšlí spáchat sebevraždu, a nebo „pouhé vidění mrtvoly“ na místě činu, to jsou strašlivá slova, ale ještě hrůznější zážitky, které jsou, mimo spoustu jiných událostí, pro policisty mnohdy na denním pořádku. Jsou to právě policisté a to z jakýchkoli jejich výkonných složek, kteří se často, ve spolupráci s pracovníky integrovaného záchranného systému, jako jsou zdravotníci, hasiči, sejdou na místě, kde by zcela jistě většina lidí raději nikdy nebyla. Ano, někdo zde může zcela prostě konstatovat, vždyť je to jejich práce, složili přísahu, že budou chránit lidský život, majetek a bezpečnost s nasazením vlastního života. Bohužel málokdo si již položí otázku, jak působí tyto, ale i mnohé jiné „hrůzné“ obrázky reálných pracovních situací na samotného policistu? Není náhodou vysoce zátěžový již samotný „běžný“ výkon služby policisty, který ji vykonává např. v nepravidelných cyklech v jakékoli denní či noční době bez nároku na příplatek za službu v noci, za přesčasové služby, za práci o víkendech nebo o svátcích, jak asi působí na policistu dennodenní osobní, nebo telefonická komunikace s lidmi, se svými kolegy a nadřízenými, co přátelé a rodina tohoto policisty nestrádají nějakým

způsobem? Tyto základní, ale i zátěžové vlivy se u Policie ČR a jejích služeb jistě vyskytují, k tomu, aby se tyto maximálně potlačily prochází každý policista při svém přijetí k Policii ČR náročným přijímacím řízením, mimo jiné i důležitým psychologickým vyšetřením a tak by se dalo říci a argumentovat tím, že je tedy - psychicky nezdolný, vyrovnaný a všestranně kompetentní vykonávat svoji práci. Realita je, ale jiná, stejně tak jako „běžný“ člověk i policista je pouze osoba z „masa a kostí“, která se osobnostně mění a profiluje, příčiny jsou mnohé, rodina, přátelé, ale i změny a náročnost ve vykonávaném povolání, tím více, když se jedná o povolání policisty. Když práce policisty „skončí“, dále se to tak vůbec někdy v tomto povolání říci, ať již ve dnech tzv. „klidných“ nebo ve dnech, kterým se říká „den blbec“ a policista jde konečně ze služby domu, velice často přemýšlí o tom, co se stalo, někdy mohou vyvstat i pocity viny, zda nemohl tomu či onomu přeci jen nějak zabránit, nebo udělat jenom něco málo jinak a ovlivnit tak pozitivně či negativně osudy lidí, které vlastně do té doby vůbec neznal a nebo se měl „jenom dívat jiným směrem a dělat“, že nic nevidí a neslyší“. To je, ale přesně to co žádný policista nesmí udělat, vždyť přeci složil přísahu, která jej zavazuje a na tom nemůže a nesmí změnit nic ani „užirající“ myšlenky a otázky ve smyslu, zda si vůbec naše veřejnost dostatečně uvědomuje a váží nelehké policejní práce a to především té „základní“ policejní práce, která se dělá na obvodních odděleních, bez které by se mnohdy v návaznosti neobešly další policejní složky jako např. služba kriminální policie a vyšetřování, a mnohé další.

Má bakalářská práce je zaměřena na představení základní služby u Policie ČR a to Dozorčí služby na Obvodních odděleních Policie ČR jako důležitého nedílného článku v rámci ostatních služeb u Policie ČR. V práci budou popsány nejdůležitější osobnostní a služební podmínky kladené na policistu v postavení „dozorčího“, s následným rozvinutím a podrobným představením samotné dozorčí služby a to zejména její charakteristikou, úkoly a povinnostmi, ale také s uvedením možností rozdílnosti jejího výkonu a tím navazujících specifik v rámci personálně a dislokačně odlišných obvodních oddělení policie. Následně bude popsáno z praktického pohledu za využití osobních více než desetiletých zkušeností a rozsáhlých zkušeností mých kolegů jakým způsobem v praxi služba na základních útvarech policie po stránce psychické a sociální ovlivňuje osobnost zde sloužících policistů, s navazujícím uvedením možného způsobu řešení formou aktivní relaxace.

Toto téma jsem si zvolil nejenom proto, abych veřejnosti a případným uchazečům o práci u Policie ČR představil a tím i zviditelnil dosud ne zcela běžně

známou dozorčí službu v rámci základních služeb u Policie ČR, ale abych také upozornil na negativní aspekty, které působí na sloužící policisty.

Cílem práce je představit základní službu u Policie ČR a to dozorčí službu na Obvodních odděleních policie a následně popsat jakým způsobem služba na základních útvarech policie působí a ovlivňuje osobnost zde sloužících policistů.

1. Dozorčí služba v rámci základních služeb u Policie ČR

Dozorčí službu u Policie ČR je obecně řečeno základním typem výkonu policejní práce a to zejména v rámci Služby pořádkové a železniční policie. Jedním z jejích hlavních úkolů je přijímání podstatné většiny oznámení od fyzických a právnických osob v rámci Obvodních a Městských oddělení Policie ČR, která jsou rozmístěna v rámci celého území České republiky. Dozorčí služba dále také zabezpečuje a organizuje prošetření a zpracování oznámených skutečností, které byly na dané obvodní oddělení předány „cestou“ telefonickou nebo radiostanicí z příslušných nadřazených operačních středisek okresních ředitelství Policie ČR, kam jsou tyto události hlášeny na tísňové linky 158.

Podrobné pracovní úkoly, náplň a specifika zatížení na policistu vykonávajícího tuto službu budou popsány v následujících částech této práce.

Daná služba je v rámci Služby pořádkové a železniční policie pod značným „drobnohledem“, neboť jak již bylo v krátkosti řečeno je prvním článkem, který na obvodních a městských odděleních zajišťuje v nepřítomnosti vedoucího řídicí činnost pracoviště, ale zejména prvotní kontakt a následnou komunikaci s rozličnými typy subjektů jako jsou zejména oznamovatelé trestných činů či přestupků, poškození, ale také osoby, která jsou např. podezřelé ze spáchání trestného činu nebo přestupku. Tato služba dále velice úzce spolupracuje s ostatními policejními složkami jako je zejména služba dopravní policie, služba kriminální policie a vyšetřování, služba cizinecké a pohraniční policie.

Z tohoto krátkého výčtu aspektů proto jasně vyplývá, že policisté při výkonu v rámci této dozorčí služby musí být opravdu vysoce osobnostně a profesně vyzrálý což příslušný policista v postavení „dozorčího“ nezískal ihned po přijetí do služebního poměru k Policii ČR a následném absolvování základní policejní školy, ale až po několika rocích služby, kterou postupně vykonával na odděleních hlídkové služby a na základních útvech Policie ČR, kde se tedy postupně seznamoval s těmi nejobecnějšími úkoly policisty a Policie ČR, s následným získáváním teritoriálních znalostí z místa svého služebního obvodu s navazujícím řešením nejprve přestupkových a posléze i trestního případů. Až po získání těchto zkušeností se ukáže, zda policista je natolik schopný, aby mohl vykonávat tuto náročnou dozorčí službu.

Na tomto místě je nezbytné uvést, že v současné době se tato „cesta“, která vede od přijetí k Policii ČR k např. zmíněné dozorčí službě ve spoustě případech nedodrжуje, neboť to není možné vzhledem k nedostatku zkušených déle sloužících policistů, kteří odcházejí z několika důvodů, jenž budou také zmíněny v této práci a to v kapitolách o aspektech dozorčí služby. Avšak hlavním důvodem těchto zmíněných odchodů zkušených řadových příslušníků je zejména „sílicí tlak“ směřující na možné zrušení výsluhových¹ a dalších sociálních výhod vyplývajících z příslušného zákona o služebním poměru, zneužívání neplacené služby přesčas v rozsahu 150 hodin². Vzhledem k tomuto na dozorčí služby mnohdy nastupují úplní policejní nováčci, kteří ve většině případů nedokáží zvládat vysoké nároky, které jsou kladeny nejenom na průběh služby, ale také na osobnost samotného policisty, z čehož v mnohých případech vzniká značně nekvalitní policejní práce, která je nejvíce patrná a viditelná např. při neodkladných a neopakovatelných úkonech, organizaci a řízení obvodního oddělení v době nepřítomnosti vedoucího aj. což má za následek „negování základní policejní práce“ a renomé Policie ČR v očích veřejnosti.

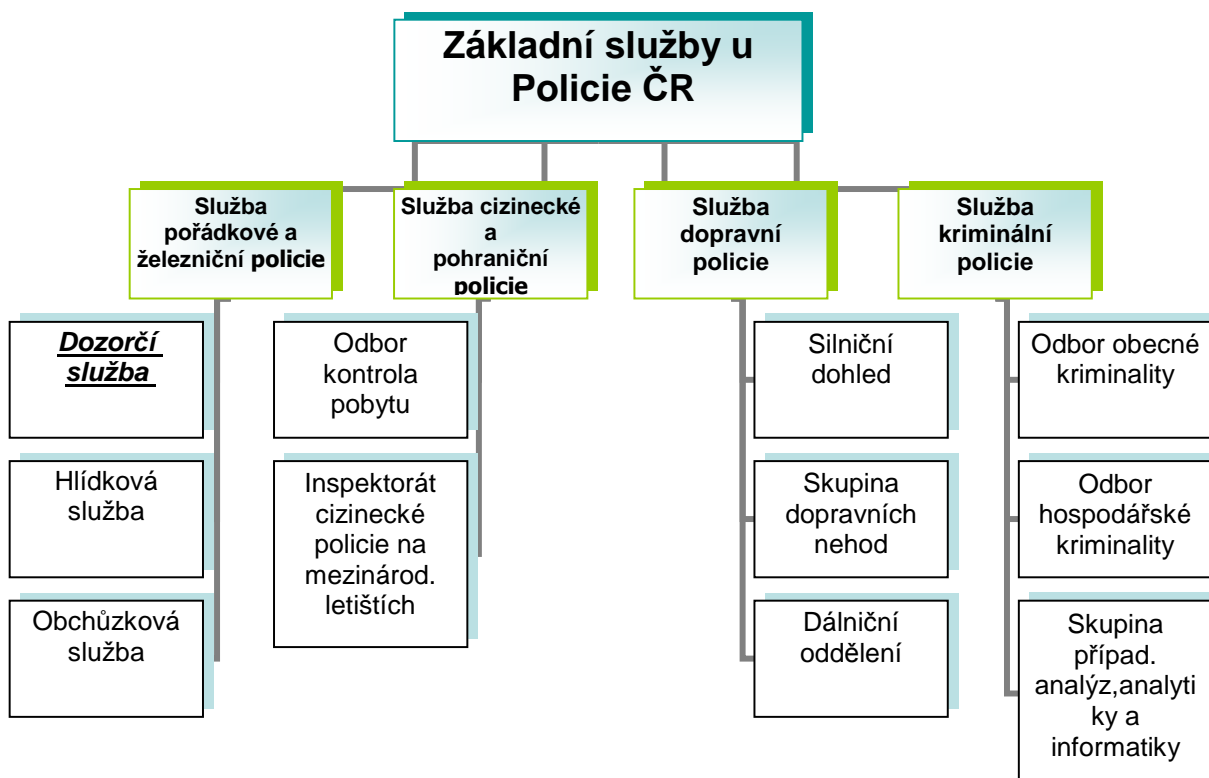
V rámci nepsaného vnitřního žebříčku policejní náročnosti u Služby pořádkové a železniční policie je dozorčí služba na obvodních odděleních policie jaký si vrchol, před možným přechodem a postoupením na jiné profesně ještě náročnější policejní pracoviště jako je např. služba kriminální policie a vyšetřování, nebo okresní či krajské operační středisko PČR. Proto by zde měli sloužit jak již bylo v krátkosti řešeno jen ti nejzkušenější policisté, kteří tím pádem budou schopni následně předávat své dlouholeté a bohaté policejní znalosti mladším nově nastoupivším kolegům.

¹ § 155, § 157 zákona č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

² § 54 zákona č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

1.1. Začlenění dozorčí služby

Z důvodu názornějšího a snadnějšího pochopení začlenění Dozorčí služby v rámci ostatních služeb Policie ČR je dané zakomponování graficky znázorněno v následně vypracovaném organizačním diagramu (obr.č.1).



Obr. č.1: Dozorčí služba v rámci Základních služeb Policie ČR

2. Dozorčí služba na Obvodních odděleních Policie ČR

Dozorčí služba je druhem služby, která je aplikována na základních útvarech policie tedy přesněji řečeno na obvodních nebo městských odděleních Policie ČR. U policie se tomuto typu služby také slengově říká tzv. “stálá služba”. Policistům, kteří vykonávají tento typ služby se říká “dozorčí” nabo také policejní hantýrkou “stálisti”.

Tato služba je vykonávána v prostorách tzv. Dozorčí místnosti, která je nepřístupné pro veřejnost. Příslušník-dozorčí musí být po celou dobu této služby vyzbrojen služební zbraní, kterou nosí uloženou v pouzdře na opasku s příslušným počtem nábojů, mezi jeho další výzbroj patří obušek, slzotvorný prostředek, pouta. Uvedená výzbroj musí být uložena v bezprostředním dosahu i v době odpočinku dozorčího.

Převzetí a předání dozorčí služby, tedy její započetí a ukončení je vždy podmíněno kontrolou služebních pomůcek, které se předávají a jsou nezbytně spojeny s výkonem této služby, jedná se o např. sklad zbraní a střeliva, elektronický protokol všech událostí (ETR), kniha fonogramů, přenosné radiostanice, fotografické a PC vybavení, služební vozidla ...

Uvedená služba je vykonávána zásadně ve služebním stejnokroji, kdy jsou jasně a velice konkrétně stanoveny podmínky týkající se nošení stejnokroje³, zákazu možných kombinací stejnokroje, určení podmínek vzhledu stejnokroje, stanovení zásad nošení pokrývky hlavy aj. Pravidla týkající se vzhledu policistů a nošení služebního stejnokroje je na dozorčí službě velice důsledně kontrolována a to ze strany vedoucích oddělení a kontrolních orgánů jednotlivých policejních správ krajů.

Další charakteristiky samotného výkonu této služby a specifika kladená na policistu v roli dozorčího, jsou odlišná podle toho na jak personálně velkém typu obvodního oddělení je služba vykonávána, neboť odlišná je pracovní náplň a zatížení na obvodním oddělení I. a II. typu , a jiné je to na oddělení III. a IV. typu.

Podrobnému přestavení a charakterizování dozorčí služby v rámci obvodních

³ Závazný pokyn policejního prezidenta č.28/2008, o služebních stejnokrojích Policie České republiky

oddělení a zde sloužících policistů v rolích dozorčího budou věnovány následující části práce.

2.1 Policista – “dozorčí”

Jak již bylo nastíněno v počátcích této práce je velice vhodné a žádoucí, když je dozorčí služba na obvodních odděleních vykonávána policisty, kteří jsou služebně vyzrálí a zkušení, zkrátka měli by to být policisté tzv. “ostřílení praxí”. Toto není pouze můj subjektivní názor, ale je to praxí ověřená skutečnost, kterou mohu vzhledem k mým 10letým zkušenostem z pozice dozorčího na obvodním oddělení jenom potvrdit.

Pokud jsem v předcházejí části použil pojem “služební vyzrállost a zkušenost” je zde nezbytné přiblížit a specifikovat co jsem tímto myslel v souvislosti s pozicí dozorčího.

Jedná se především o postupné získávání a osvojování těch nejzákladnějších policejních činností, jimiž policista nejprve prochází na základní policejní škole, hlídkové službě a následně na konkrétních obvodních odděleních Policie ČR. Tato “cesta” policisty do role dozorčího a tedy k jeho vyzrállosti, zkušenostem, policejnímu nadhledu umění komunikace v různých krizových i běžných situacích je relativně velmi dlouhá, neboť někteří policisté daného dosáhnou již po 5letech od nástupu k policii jiní až po delší době a některým se to ve své podstatě nepodaří vůbec, bohužel takovéto policistu v roli dozorčího odhalí až praxe a následné pochybení a přehmaty ve službě.

Obecně řečeno, být schopný policista v roli dozorčího a zvládat výkon dozorčí služby v rámci obvodního oddělení, znamená dle mých zkušeností podpořených dlouholetou praxí, mít osvojené minimálně tyto dovednosti:

- znalost policejní práce v jejím širokém slova smyslu,
- znát a umět aplikovat potřebné zákony, předpisy, nařízení, pokyny...,
- znalost vedení a zpracování rozsáhlé administrativy s lhůtami,
- ovládat práci v týmu,

- umět komunikovat v rozličném spektru situací a prostředí,
- umět komunikovat “face tu face”,
- umět komunikovat po telefonu,
- umět získávat a využít informace,
- v nepřítomnosti vedoucího řídit vedení pracovního kolektivu,
- být vysoce psychicky odolný a zvládat zátěžové situace,
- schopnost koncentrace i v nočním režimu služby,
- znalost práce na PC,
- aktivní ovládání služebních vozidel s právem přednosti v jízdě,
- znalost první pomoci...

Jak je patrné z předešlé části, role policistů v postavení dozorčího na obvodním oddělení je velice důležitá a zodpovědná, bohužel za tuto odpovědnost a náročnost nejsou tyto policisté dostatečně finančně ohodnoceni, neboť jsou zařazení pouze v 5. tarifní třídě, kdy následkem tohoto je odliv zejména vysokoškolsky vzdělaných zkušených policistů-dozorčích na lépe tarifně zařazená místa, zejména na Operační střediska PČR a jednotlivé služby kriminální policie a vyšetřování, kde jsou zařazení v 6. tarifní nebo 7. tarifní třídě. Této problematice, která ovlivňuje dozorčí službu a zejména samotného policistu v roli dozorčího se budu blížeji věnovat v části sociálních aspektů dozorčí služby.

Pokud chci ještě blížeji charakterizovat a představit policistu v roli dozorčího je nutné i vzhledem k předešlému textu charakterizovat již zmíněné tarifní zařazení těchto příslušníků.

Jak jsem již v krátkosti uvedl, dozorčí na obvodních odděleních jsou zařazení “pouze” v 5. tarifní třídě z celkových jedenácti možných tarifních tříd. Všechny tyto třídy jsou podrobně charakterizovány v příloze⁴ služebního zákona, zmíněná tarifní třída je zde popsána takto:

⁴ Příloha č.1, zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

- **5. tarifní třída – služební hodnost inspektor**

PŘEDEPSANÉ VZDĚLÁNÍ: STŘEDNÍ S MATURITNÍ ZKOUŠKOU

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové činnosti“), kde jsou předmětem činnosti komplexní systémy složené ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami, například složité služební agendy organizačních složek bezpečnostních sborů s vymezenou územní působností s rozsáhlými vnitřními a vnějšími vazbami na další obory služby nebo služební agendy organizačních složek bezpečnostních sborů s celostátní působností.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání (dále jen „zvýšená psychická námaha“). Vysoké nároky na vestibulární aparát a mimořádná zátěž nervové soustavy (dále jen „mimořádná smyslová a neuropsychická zátěž“).

2.2. Úkoly a povinnosti

Policisté v roli dozorčího jsou při výkonu dané služby vázáni několika základními zcela zásadními úkoly a povinnostmi, která formují a jednoznačně ovlivňují rozsah a náročnost služby. Mezi tyto patří zejména hlediska, které nemohu nezmínit v souvislosti s psaním této práce a jenž jsou specifikována v následujících zákonech a závazném pokynu:

- **Zákon č. 283/1997 o Policii ČR,**
- **Zákon č. 361/2003 Sb. o služ. poměru příslušníků bezpečnostních sborů,**
- **Závazný pokyn policejního prezidenta č. 110/2007.**

V následující části této práce, uvedu jednotlivě z výše zmíněných odkazů

subjektivní korigované vytažení dle mého názoru těch nejdůležitějších hledisek, které při osobních zkušenostech s praxí skutečně ovlivňují výkon dozorčí služby a s nimiž se opravdu nejčastěji pracovně setkává příslušník v postavení dozorčího při své činnosti:

- **§2, základní úkoly Policie ČR⁵:**

- chrání bezpečnost osob a majetku;
- spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku
- odhaluje trestné činy a zjišťuje jejich pachatele;
- koná vyšetřování o trestných činech;
- dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení;
- projednává přestupky,
- vyhlašuje pátrání,
- kontroluje doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla.

- **§ 45, základní povinnosti příslušníka⁶:**

- dodržovat služební kázeň,
- zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru v nestranný výkon služby
- zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby,
- prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost
- dodržovat pravidla služební zdvořilosti,
- poskytovat bezpečnostnímu sboru osobní údaje
- vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivňována jeho politickým, náboženským nebo jiným přesvědčením,
- ohlašovat vedoucímu příslušníkovi závady a nedostatky,
- chovat se a jednat i v době mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru.

⁵ Zákon č. 283/1997 o Policii ČR

⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

- **článek č.6, Dozorčí služba⁷:**

- zabezpečuje styk s veřejností, přijímá a zpracovává trestní, přestupková a jiná oznámení, zajišťuje a provádí úkony a nezbytná opatření k odstranění protiprávního stavu,
- poskytuje potřebné základní informace občanům, kteří se na něho obrátí s žádostí o pomoc,
- v nepřítomnosti vedoucího a jeho zástupce odpovídá za řádný chod oddělení,
- vysílá policisty do služby, provádí instruktáž, kontroluje jejich výstroj, vybavení a výzbroj a udržuje s nimi spojení;
- plní úkoly uložené příslušným operačním střediskem a dodržuje hláskou službu,
- zabezpečuje chod a režim v policejních celách,
- plní úkoly při ukládání, vydávání a zajišťování služebních zbraní, prostředků určených pro výkon služby včetně stanovených evidencí, zabezpečování oddělení a dodržování zásad ochrany utajovaných informací,
- má, v součinnosti s ostatními policisty a zaměstnanci oddělení, přehled o všech osobách, které vstupují nebo se zdržují v objektu oddělení, vyjma případů, kdy provádí jejich příjem recepční služba, se kterou spolupracuje; po pracovní době dbá na zabezpečení oddělení a zodpovídá za to, aby se zde nezdržovaly nepovolané osoby,
- využívá informační systémy k zaznamenávání nápadu trestné činnosti a k evidenci dokumentů pod číslem jednacím a případně vede další stanovené služební pomůcky pro výkon dozorčí služby.

Rozsah úkolů a povinností dozorčí služby je jak jsem naznačil na základě předešlého výčtu značně rozsáhlý a zcela chápu a rozumím tomu, že pro laika, který se s touto částí seznámí bude uvedené zřejmě nepřehledné a obtížně chápající. Aby k tomuto nepochopení nedošlo uvedu na konci této kapitoly naprosto zásadní

⁷ Závazný pokyn policejního prezidenta č.110/2007, kterým se upravuje činnost obvodních (místních) oddělení a oddělení železniční policie Policie České republiky okresního (obvodního, městského) ředitelství

úkoly a povinnosti dozorčí služby a příslušníka v postavení dozorčího, jenž budou velice snadno pochopitelné i pro “laickou veřejnost”.

Dle mého názoru je při výkonu dozorčí služby pro příslušníka jednoznačně nejdůležitější se primárně řídit základními hodnotami Policie České republiky⁸, které jsou:

- **neustrannost,**
- **bezúhonnost,**
- **profesionalita,**
- **ohleduplnost,**
- **zodpovědnost.**

2.3. Pracovní doba dozorčí služby

K zajištění výkonu dozorčí služby jsou policisté-dozorčí veleni na dobu a v rozsahu, kterou stanoví na základě sestaveného měsíčního plánu služeb⁹ vedoucí daného obvodního oddělení, v rámci něhož je tato služba vykonávána.

Pracovní doba na dozorčí službě je zpravidla plánována jako – nepravidelná nepřetržitá kombinace třech typů pracovních směn:

- **denní směny, v rozsahu 8.5 hod v době od 07.30 hod do 15.30 hod,**
- **odpolední směny, v rozsahu 16 hod v době od 15.30 hod do 07.30 hod,**
- **nepřetržitě směny, v rozsahu 24 hod v době od 07.30 hod do 07.30 hod.**

⁸ Rozkaz policejního prezidenta č.1/2005, Etický kodex Policie ČR

⁹ Závazný pokyn policejního prezidenta č.110/2007, kterým se upravuje činnost obvodních (místních) oddělení a oddělení železniční policie Policie České republiky okresního (obvodního, městského) ředitelství

V této části práce, jenž se týká pracovní doby je nutné se zmínit a upozornit nezasvěcenou veřejnost na to, že mohou být nařízeny také “neplacené služby”, které jsou nad rámec plánovaného měsíčního pracovního fondu, tyto jsou v rozsahu až 150hod. Bohužel v současném personálním podstavu, který se týká nejenom dozorčích služeb, ale i všech policejních služeb skrz celé její spektrum, je tato možnost “neplacených služeb” nadřizenými vedoucími pracovníky Policie ČR velice hojně využívána, nebo lépe a přesněji řečeno “zneužívána”, neboť v důležitém zájmu služby¹⁰ je podle těchto vedoucích pracovníků vše co je napadne.

Výše uvedené, pro “nepolicistu” zřejmě naprosto nepochopitelné je možné na základě dle mého názoru značně “kontroverzního” ustanovení § 54 odst.1 zákona č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v němž je uvedeno:

“Příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídit výkon služby přesčas nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce”.

2.4 Typy základních oddělení

V této kapitole je krátce charakterizován způsob dělení základních oddělení Policie ČR v rámci naší republiky.

Uvedení tohoto dělení v mé práci je nezbytné pro porozumění rozdílnosti zatížení policistů-dozorčích a průběhu samotné dozorčí služby podle určitého typu oddělení, jenž bude popsáno v následující části práce.

Základní oddělení Policie ČR¹¹ jsou v rámci České republiky rozděleny na čtyři typy, “klíčem” k tomuto dělení je daný personálního/početního stavu policistů. Další roli v tom ještě sehrává dislokace, tedy místo, kde jsou tyto základní útvary zřízeny. Dle místa zřízení se pro policejní oddělení ještě upravuje jejich přesný název ve smyslu buď „místní oddělení policie“ jenž se užívá v Praze, kde na území našeho hlavního města spolupůsobí více místních oddělení policie, nebo „obvodní oddělení

¹⁰ § 54 zákona č. 361/2003Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹¹ Čl.4, závazný pokyn policejního prezidenta č.110/2007, kterým se upravuje činnost obvodních (místních) oddělení a oddělení železniční policie Policie České republiky okresního (obvodního, městského) ředitelství

policie“ jenž se užívá v ostatních městech republiky, kde území a nejbližší okolní periferii daného města spravuje dané obvodní oddělení.

Základní oddělení Policie ČR se typově dělí na:

- **oddělení I. typu**, personální obsazení 60 a více policistů,
- **oddělení II. typu**, personální obsazení 30 až 59 policistů,
- **oddělení III. typu**, personální obsazení 15 až 29 policistů,
- **oddělení IV. typu**, personální obsazení do 14 policistů .

2.5 Dozorčí služba na oddělení I. a II. typu

Dozorčí službu na oddělení I. a II. typu vykonává pouze jeden policista, který je v postavení dozorčího, na těchto typech oddělení není již žádný tzv. „pomocník dozorčího“.

Celou svojí pracovní dobu se zdržuje pouze v místnosti dozorčího, která je vizuálně buď přímo nebo kamerově propojena se vstupním prostorem pro veřejnost tzv. „čekárnou“, jenž slouží k prvotnímu kontaktování s občany, kteří přicházejí osobně z nejrůznějších důvodů na policii.

2.5.1 Charakteristika

Stěžejní prací dozorčího je zde především prvotní komunikace a přijímání všech osobních, elektronických-mailových, telefonických oznámení od občanů, ale tak i organizací, které posléze předává k vyřízení např. radiostanicí policejním hlídkám v terénu určených ke zpracování tzv. „nápadu“, ať již ve smyslu trestných činů, přestupků nebo prověření rozličných oznámení.

Dozorčí neprovádí během své služby žádnou písemnou protokolaci např. s oznamovateli, poškozenými nebo podezřelými. Důležitou pracovní náplní dozorčího policisty je vložení již administrativně zpracovaných „věcí“ přestupků, trestných činů, blokových pokut, došlých písemností do systému „ETR“ (elektronické trestní řízení), což je velice podrobný republikově sdílený, elektronicky vedený policejní program,

který je „plněn“ veškerými informacemi k trestným činům, přestupkům, zajištěným stopám, osobám poškozených/pachatelů, pokutám v dopravě, pátráním po osobách, věcech, zbraních¹².

Dozorčí na odděleních I. a II. typu také zajišťuje z důvodu odlehčení značně zatížených operačních středisek PČR, pro své pěší a motorizované policejní hlídky v „terénu“ jejich požadavky ve smyslu dotazů do pátracího systému po osobách, vozidlech, jízdních kolech, odcizených věcech, který je velice rozsáhlý, neboť je propojený a informačně sdílený se všemi členskými státy Evropské unie v rámci tzv. schengenského prostoru.

Práce dozorčího na těchto velkých oddělení je velice stresující a náročná a to zejména na umění komunikace a organizování své práce, ale i práce hlídek v terénu, neboť dozorčí stále dělá a řeší několik činností najednou, kdy všechny mají značnou prioritu.

Pracovní doba, přestávky na jídlo a odpočinek v dozorčí službě na těchto typech oddělení jsou stanoveny vedoucím tohoto oddělení. Vzhledem k tomu, že dozorčí policista je po celou dobu na pracovišti - místnosti dozorčího, jsou veškeré přestávky v pevně stanovených pravidelných dobách v délce ½ hodiny vždy po 5 hodinách pracovní směny. Na tomto místě je, ale nutné uvést, že i když jsou jeho přestávky a odpočinek pevně stanoveny, tento policista se musí vždy přizpůsobit a aktuálně reagovat na požadavky občanů nebo i svých kolegů v terénu, z čehož je zřejmá vysoká nepravidelnost ve smyslu stravování a odpočinku.

Po vykonání služby náleží policistovi volno po službě a to podle toho v jaké délce byla odpracovaná směna, v případě 16 hodinové směny náleží policistovi tzv. volno po službě a následující den, v případě 24 hodinové směny náleží policistovi tzv. volno po službě a dva následující dny, v případě 8.5 hodinové směny nastupuje policista do služby ve většině případu následující den. Na velkých odděleních I. a II. typu se převážně slouží, jelikož to umožňuje početně lepší personální obsazení, v rotaci pravidelných 24 hodinových směn, kdy tedy policista v závislosti na délce pracovního měsíce jde 8x až 9x do výkonu. Tato zdánlivě z hlediska velkého počtu volných dní v měsíci výhodná 24hodinová směna má svá pozitiva i jistá negativa.

¹² Rozkaz policejního prezidenta č. 91/2005, kterým se zavádí do provozu informační systém „Evidence trestního řízení“

2.6 Dozorčí služba na oddělení III. a IV. typu

Dozorčí služba na oddělení III. a IV. typu je na rozdíl od předcházejícího typu ještě posilována dalším policistou z oddělení, který je v postavení tzv. „pomocníka dozorčího“, tento policisty je přímo řízen a veden dle pokynů policisty v dozorčí službě. Pomocník dozorčího je většinou služebně mladší kolega získávající důležité zkušenosti z policejní praxe.

Výkon služby na těchto typech oddělení je podstatně „pestřejší“ a to jak pracovně tak pohybově oproti výkonu dozorčí služby na odděleních I. a II. typu, neboť není veden pouze z křesla v místnosti dozorčího, ale je vykonáván i v terénu příslušného oddělení.

Vzhledem k obecnému personálnímu podstavu u policie, který ale ve většině případu dopadá zvláště na ty nejmenší oddělení je možné na odděleních IV. typu dozorčí službu zabezpečovat pouze v pracovních dnech v rozsahu obvyklé pracovní době místních orgánů státní správy, tedy zpravidla v době od 07.00 – 16.00 hod. V ostatní době je dozorčí služba vykonávána jen pokud to vyžaduje bezpečnostní situace v obvodě, nebo to skutečný personální stav oddělení dovoluje. V době, kdy není zajištěn výkon dozorčí služby na tomto oddělení, musí být zajištěna informace pro občana, na které oddělení nebo operační středisko se může obracet, včetně spojení (např. telefon, fax, e-mail). Ve výjimečných případech s časovým omezením lze takto organizovat výkon dozorčí služby i na oddělení III. typu.

2.6.1 Charakteristika

Jak již bylo částečně řečeno, na těchto typech oddělení je dozorčí služba posilována. Je to zejména z toho důvodu, protože dozorčí na těchto odděleních vykonávají nejenom samotný výkon dozorčí služby jako policisté na odděleních I. a II. typu, ale v jejich pestré pracovní náplni je i plnění dalších úkolů jako je:

- obchůzková služba,
- silniční dohled,
- zahájení a šetření přestupků, trestních činů,

- zkrácené přípravné řízení dle § 179a trestního řádu,
- vedení spisové agendy – zpracovatel.

Dozorčí na těchto odděleních by měl být prostě natolik “fundovaný”, aby byl schopen kvalitního a kompletního zpracování přestupkových a trestních spisů a to v rovině od prvotních postupů, kdy v případě trestného činu jde zejména o zahájení úkonů trestního řízení, vyhotovení neodkladných a neopakovatelných úkonů.

Dozorčí policisté na těchto odděleních ve většině případů také plní další úkoly a to jako “zpracovatelé” nebo-li tzv. “spisaři”, kdy v této jejich pracovní náplni je vedení a kompletní zpracovávání spisové agendy a to převážně trestních věcí.

Pracovní doba, přestávky a odpočinek dozorčích jsou teoreticky stanoveny obdobně jako v případě předešlých typů oddělení.

V praxi je to však tak, že si přestávky na jídlo a odpočinek může policista vykonávající dozorčí službu na těchto odděleních s ohledem na zajištění plnění služebních úkolů v souvislosti s vývojem bezpečnostní situace upravit, případně čerpat pouze přiměřenou dobu na jídlo a odpočinek. Mnohdy se tak stává, že jídlo je tráveno kdekoli např. v autě, na ulici za “pochodu” a na odpočinek není kdy.

Pracovní doba dozorčích na malých odděleních je plánována v cyklech nepravidelných nepřetržitých směn, tedy denních, odpoledních a celodenních 24hod.

2.7. Recepční služby

V souvislosti s představením dozorčí služby a všeho podstatného co je možné s touto základní službou spojovat je nezbytné se zmínit a upozornit alespoň okrajově v závěru této části na to, že v současné době probíhá na některých, zejména těch největších odděleních I. a II. typu výstavba prostorů recepčních služeb¹³.

Tuto službu vykonává vyškolený zaměstnanec policie, oblečený v občanském oděvu, ovládající vždy minimálně dva světové jazyky. Recepční služba je v tomto případě prvním článkem, který je kontaktován ve smyslu veškerých oznámení od občanů nebo případně i organizací.

¹³ Čl. 6, čl. 20 závazný pokyn policejního prezidenta č.110/2007, kterým se upravuje činnost obvodních (místních) oddělení a oddělení železniční policie Policie ČR okresního (obvodního, městského) ředitelství

Její hlavní pracovní smysluplností dále se to takto říci, je selekce přijatých oznámení a podnětů v reprezentativním, příjemném prostředí a následné předání těchto vytříděných oznámení již zmíněné dozorčí službě. Pracovní doba recepční služby je v rozsahu od 07.30 hod do 15.30 hod.

Prostory recepční služby jsou vždy bezbariérové a jsou budovány v rámci dotovaného projektu P 1000 z finančních fondů poskytovaných Evropskou unií.

Z osobního pohledu policisty na recepční služby u Policie ČR musím říci, že se jedná dle mého názoru o nerozumě investované peníze, za které se zlepšila pouze jedna veřejně přístupná místnost na určitých vybraných obvodních odděleních.

Smutné a zarážející je zde však to, že služební prostory např. dozorčích služeb a kanceláře řadových příslušníků, které jsou za recepční službou, a které jsou tak skryté očím veřejnosti, zůstaly stále ve většině případů staré, ponuré, oprýskané a omšelé, což jednoznačně negativně působí na zde pracující policisty, neboť pozitivní vliv pracovního prostředí je zde na bodu „mrazu“.

3. Aspekty působící na osobnost policisty

Následující praktickou část bakalářské práce jsem koncipoval rozdělením do dvou směrů, které dle mého názoru nejlépe a nejpřehledněji i pro laickou „nepolicejní“ veřejnost vystihují hlavní aspekty jenž působí na osobnost policisty.

Z obecného hlediska se v mnohých uvedených případech bude jednat o aspekty, které jsou aplikovatelné a vztahují se i pro většinu řadových policistů v rámci základních útvarů Policie ČR.

Mojí snahou v této praktické části rozhodně není uvádění složitých odborných termínů a definic v návaznosti na jednotlivě vytyčené aspekty. Mým hlavním cílem a snahou je pokud možno co nejdůstojnější představení jednotlivých hledisek s uvedením možných příkladů z osobní praxe a ze zkušeností mých kolegů policistů.

V návazné praktické části se pokusím uvést možný způsob řešení představených aspektů s jeho využitím pro praxi, tak aby dané bylo aplikovatelné na zlepšení podmínek nejenom pro policisty na dozorčí službě, ale v obecné šíři i pro ostatní řadové příslušníky na základních útvarech policie.

Praktická část práce bude rozdělena na:

- **psychologické aspekty,**
- **sociální aspekty.**

Tato část bakalářské práce je vypracována na základě osobních zkušeností získaných z 12leté praxe v roli dozorčího na základním útvaru policie - Obvodní oddělení Mladá Vožice a také ze zkušeností a informací, které jsem při osobních a telefonických rozhovorech získal od svých kolegů policistů pracujících ve stejném postavení v rámci Obvodních oddělení Tábor, Jistebnice, Chýnov, Bechyně, Sezimovo Ústí, jenž územně spadajících pod Okresního ředitelství policie Tábor.

3.1 Psychologické aspekty

Jestliže chci uvést ty nejzřejmější psychologické vlivy jenž působí na policistu v rámci dozorčí služby a vlastně i služby na základních útvarech policie, tak z vlastních a tlumočených zkušeností musím v této části zmínit především pojmy, které jistě nejsou v širším náhledu cizí ani pro většinu pracujících veřejnosti. Mezi tyto

psychologické vlivy z mého pohledu patří zejména:

- **stres,**
- **konflikt,**
- **frustrace,**
- **syndrom vyhoření** (burn-out efekt).

Pokud jsem zde zmínil shora uvedené pojmy v souvislosti s policejní prací dozorčího policisty je nezbytné si dané termíny alespoň krátce definovat a to za pomoci odborné literatury.

3.1.1 Stres

Všichni nejspíš víme, jaké pocity se obecně označují slovem stres. Ze všech stran dnes slyšíme, že se musíme naučit stres správně zvládat a čas od času se také vhodně „uvolnit“ a přestat myslet např. na pracovní problémy v době, kdy nejsme v zaměstnání. Prostě nenosit si tzv. „v hlavě práci domů“, ale dle mého názoru, je tohle přesně to, co prostě žádný kvalitní „polda“ neumí.

Stres je v jistém slova smyslu v dnešní době velice moderní pojem, který pronikl i k Policii ČR a je často vyslovován a slýchan z úst vysokých policejní „managerů“. Bohužel ve většině případech mám pocit, že tito policejní funkcionáři i běžná veřejnost absolutně netuší co řadového poldu vlastně stresuje a co patří mezi jeho stresory.

Odborných definicí k obecnému pojmu stresu je v odborné literatuře opravdu vícero, já jsem si pro svou práci vybral definice od jejího tvůrce Hanse Selyeho a pro srovnání ještě od naší přední odbornice v oboru pedopsychologie Doc. PhDr. RNDr. Marie Vágnerové, CSc.

- **Stres**¹⁴ (angl. napětí, zátěž) je podle autora toho pojmu kanadského endokrinologa Hanse Selyeho, „*nespecifická reakce na každý kladený nárok*“
Řečeno slovy laika jedná se o nespecifické reakce na každý kladený nárok,

¹⁴ Kern, H. a kol.: Přehled psychologie, Praha, Portál 2006, str.24

což je každá myslitelná fyzická a psychická zátěž, jako hluk, nebezpečí, zranění, konkurence a mnohé další, které se dají označit pojmem stresory.

- **Stres**¹⁵ je podle Doc. PhDr. RNDr. Marie Vágnerové, CSc., chápán v současnosti v mnohem širším použití, kdy se jím označují např. i zátěžové situace nebo stav individua. Z psychologického hlediska této uznávané odbornice je stres chápán jako „stav nadměrného zatížení či ohrožení“.

Pro potřeby mé práce a této praktické části je v souvislosti s kapitolou o stresu ještě nezbytné vysvětlit pojem znaky stresových situací, protože to jsou vlastně ty spouštěče stresu, které jsou v případě policistů uschovány pod stresory jako je *např. rozsáhlá administrativa, autoritativní vedoucí, slabé materiální vybavení, situace jenž nelze předvídat ...*

Charakteristické znaky stresových situací přehledným způsobem vypracovala R.L. Atkinsonová, kdy se jedná o následující¹⁶:

- **neovlivnitelnost situace**, jedinec pocítuje určitou situaci s větší pravděpodobností jako stresovou, když ji považuje za neovlivnitelnou,
- **nepředvídatelnost vzniku zátěžové situace**, jedná se především o nemožnost předvídat určité události a připravit se na jejich zvládnutí, což zvyšuje pocit intenzivního stresu,
- **subjektivně nepřiměřené, nadměrné nároky**, nároky určité situace mohou dosahovat až na hranici možností určitého člověka,
- **životní změna, která vyžaduje značné přizpůsobení**, omezení dosavadních zvyklostí a znehodnocení dosud funkční strategie chování nebo jednání,
- **subjektivně neřešitelné vnitřní konflikty**, např. případy konfliktu vlastního uspokojí proti morálnímu, standardnímu tlaku.

¹⁵ Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha, Portál 2002, str.33

¹⁶ Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha, Portál 2002, str.34

3.1.2 Konflikt

Stejně jako v předešlé části práce i v tomto případě využiji k přestavení tohoto pojmu vybranou definici, která říká:

- **Konflikt** je střetnutí dvou navzájem neslučitelných, přibližně stejně silných tendencí ve vědomí jedince¹⁷.

Policista jako konflikt vnímá každou situaci, v níž je nutno vybrat z určitých variant alternativu pouze jednu, která navíc musí být v jeho případě vždy jediná správná a v mezích zákona. Do konfliktu se tak dostávají *např. jeho služební povinnosti, úkoly, nařízení, názory, hodnoty... Rozpory tak mohou nastat v činnostech, které realizuje.*

Z obecného hlediska mají konflikty různou podobu či formu, sílu a intenzitu, podstatné je, uvést i odlišné vnímání každým určitým jedincem, tedy i policistou.

Konflikt rozlišujeme¹⁸ na:

- **interpersonální**, tedy mezi lidmi,
- **intrapersonální**, myšleno vnitřní, mezi silami působící u téhož jedince.

K otázce konfliktu je nutné uvést, že tento sám o sobě není výhradně negativním jevem, negativně v něm působí na policistu *např. nejistota, strach, agrese, nedosažení cílů apod., naopak daná pozitiva jsou pro něj např. stimulem k dalšímu vzdělávání, vyšší kvalifikaci, přechodu k jiné policejní složce atd.*

Průběh konfliktu u jedince ovlivňuje zejména typ problému, předcházející vztahy stran jichž se věc týká, dále jejich hodnoty, strategie řešení a důsledky předpokládaného průběhu, ale také jeho zvládnutí.

Při řešení určitého konfliktu se každý jedinec chová jinak, základní způsoby tohoto chování jsou však ve své podstatě jen tyto:

¹⁷ Gillerová, I. a kol.: Slovník základních pojmů z psychologie, Praha, Fortuna 2000, str.28

¹⁸ Gillerová, I. a kol.: Slovník základních pojmů z psychologie, Praha, Fortuna 2000, str.29

- **na sebe, neboli na výkon** - *např. při řešení méně závažných přestupků v rámci silniční kontroly vozidel policista užije vždy pouze peněžité sankce, ačkoli by ve většině případů stačila sankce napomenutím. Policista je za každou cenu zaměřen pouze na svůj výkon a hodnocení, zvažování případ od případu vůči řidičům nedělá.*
- **na druhé, neboli na vztahy** - *např. policista při kontrole vozidel dokáže vyhnout a citlivě aplikovat v mezích zákona sankce vůči jednotlivým řidičům. Policista dokáže vhodně empaticky reagovat i v rámci svých striktně stanovených povinností a vyřešit tak konflikt mezi kvalitou a kvantitou.*

Optimální zvládnutí a zvládnání konfliktu předpokládá vytvářet více alternativních řešení vzniklé situace čímž dokážeme následně předpovídat důsledky navržených řešení a pak zvolit některou z nejvhodnějších možností.

3.1.3 Frustrace

- **Frustrací** rozumíme situace, ve kterých je komplikováno až zamezeno uspokojování důležitých životních potřeb¹⁹.

Jako frustrující tedy označujeme situace, kdy je člověku znemožněno uspokojit nějakou, subjektivně důležitou potřebu, ačkoli si myslel, že uspokojena bude, je to vlastně neočekávaná ztráta naděje na uspokojení, *např. názorný příklad osobní zkušenosti z policejního prostředí základních útvarů - nedostatek pracovně kladných verbálních projevů a hodnocení nadřízeného policisty vůdčí podřízenému policistovi.* Takovéto situace pak vyvolávají u podřízeného policisty, ale obecně u jedince prožitek zklamání a podporují reakce zaměřené na vyrovnání této nepříznivé bilance.

Velice důležitou roli při vzniku a počátcích frustrace hraje pozitivní očekávání, *např. předčasný subjektivní pocit začínajícího policisty z kvalitně odvedené práce na místě činu, s vysokým přepokladem následného dopadení pachatele / starý*

¹⁹ Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha, Portál 2002, str.32

zkušený policista se z kvalitní práce na místě činu neraduje, protože ví, že vždy je zde ještě kritické hodnocení nadřízeného a to i v případech dopadení pachatele.

Jednoduše řečeno, pokud člověk nic dobrého nečeká, nebývá zklamán. Proto je mezi lidmi velice oblíbená fráze typu: “raději se nebudu těšit, aby se to nepokazilo”. V tomto případě se vlastně jedná o tzv. omezení očekávání, což je jednou z obranných reakcí. Frustrace tak bývá překonávána obyčejným poodložením uspokojení nebo posílením vytrvalosti při řešení vzniklého problému, případně změnou motivu.

V případě frustrace je nutné uvést, že se nejedná pouze o negativní druh zátěže pro jedince, relativně častou variantou této zátěže je také vyvolání určité míry žádoucích zkušeností, protože nutí člověka hledat jiná alternativní řešení a napomáhá tak k důležitému rozvoji jeho dalších schopností.

U frustrace se ještě dále rozlišují její zdroje²⁰, jenž můžeme rozdělit na:

- **vnější zdroje**, patří sem vnější vlivy jako např. reakce nadřízených pracovníků, přátel, rodiny, nečekané pracovní překážky aj.
- **vnitřní zdroje**, sem můžeme zařadit vnitřní vlivy jako např. vlastní zábrany, nedosažitelnost aspirací, osobní podcenování, nízké sebehodnocení aj.

Důležitý pojem, který musím v souvislosti s frustrací v závěru této části ještě zmínit a přesněji definovat je frustrační tolerance.

- **frustrační tolerance**, jde o vyjádření množství frustrace, kterou může jedinec zvládnout bez podstatného narušení svého psychosociálního a psychobiologického přizpůsobení²¹.

Např. jako nezvládnutí frustrační tolerance uvádím situaci z praxe, kdy policista nedokázal unést opakovanou oprávněnou kritiku za strany svého nadřízeného a tohoto hrubě verbálně napadl.

²⁰ Gillerová, I. a kol.: Slovník základních pojmů z psychologie, Praha, Fortuna 2000, str.18

²¹ Heluz, Z.: Psychologie, Praha, Fortuna 2003, str.51

3.1.4 Syndrom “vyhoření”

Jedná se o jev známý pod českým termínem “vyhoření” , což je překlad anglického výrazu “burn-out”, který znamená totéž.

- **Vyhoření** je formálně definováno a subjektivně prožíváno jako stav fyzického, citového (emocionálního) a duševního (mentálního) vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně náročné. Tato citová náročnost je nejčastěji způsobena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy²².

Problém totální vyčerpanosti v důsledku trvalé zátěže a stresu je znám již delší dobu. V roce 1974 se jím zabýval americký psychoanalytik Herbert Freudenberger, který také jako první použil v souvislosti s těmito hledisky termín burn-out.

Tento syndrom postihuje především jedince pracující v profesích, kde hlavním stěžejním úkolem je pomoc druhým lidem, jedná se tedy zejména o zdravotníky, policisty, učitele, sociální pracovníky atp. Z tohoto výčtu profesí vyhoření postihuje zejména ty jedince, kteří vstupují do zaměstnání s velkou mírou nadšení a jsou vysoce motivováni.

Jako názornou ukázkou cesty k “vyhoření” zde v souvislosti s tímto syndromem uvádím možný příklad z policejního života, vysoce motivovaný nově začínající policista na základním útvaru je plný ideálů a pocitů, že práce, kterou si zvolil není jen pouhým zaměstnáním, ale především posláním. Bohužel s odstupem několika málo roků zjišťuje hořkou pravdu o tom, že toto posláním je někdy k posr..., protože mu nadřízení “hází klacky pod nohy”, technické vybavení policie na počátku 21.století skoro žádné nebo zastaralé, je to hlavně práce nad papírama a ne v terénu, uznání veřejnosti minimální, růst platů žádný nebo minimální vždy pod hodnotou inflace...

V souvislosti s tímto syndromem je zde důležité uvést jeho příznaky, které je možné rozdělit do dvou skupin:

²² Křivohlavý, J.: Psychologie zdraví, Praha, Portál 2003, str.32

- **Subjektivní příznaky**, mezi které patří mimořádně velká únava, snížené sebehodnocení. Patří sem i problémy špatného soustředění pozornosti, snadné podráždění, negativismus a další příznaky stresového stavu. To vše při absenci tělesného onemocnění.
- **Objektivní příznaky**, se projevují po řadu měsíců a to trvalou sníženou celkovou výkonností. Tyto příznaky jsou tak dobře zjistitelné rodinou, spolupracovníky, ale i příjemci služeb např. zákazníky, pacienty, studenty...

Příčiny syndromu vyhoření v souvislosti s policejní prací jsou v obecné rovině dány především převládajícím podílem duševní práce. Jedná se o zaměstnání, kde převažuje práce "hlavou" a tím se celá situace komplikuje. Duševní únava se odbourává mnohem hůře než fyzická. Zatímco od fyzické práce se můžeme odreagovat večer nebo během víkendu, intelektuální problémy se v hlavě honí ještě dlouho po pracovní době. Svou roli hraje pracovní náročnost, pocit nedocenění ze strany nadřízených a veřejnosti, ale také stresující pracovní prostředí.

Řešení syndromu "vyhoření", v aplikaci na jedince - policistu, jde o vytvoření si návyků směřujících k odbourávání stresu. Mohou to být různá cvičení, autogenní trénink nebo meditace. Relaxační funkci může mít i aktivní sport, neboť při pohybu se zátěž přenáší na svalové partie.

Dalším již zavedeným řešením, které je nastaveno u Policie ČR nejenom v souvislosti s tímto syndromem, je umožnění těm policistům, kteří slouží ve služebním poměru u Policie ČR více jak 15let, vždy jedenkrát za rok využít některé z nabídek na placený 14denní rehabilitační pobyt²³ v zařízeních Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva obrany ČR nebo i pobytů v některém ze stanovených lázeňských zařízení v rámci naší republiky. Bohužel, "klíč" k výběru rehabilitačních pobytů u Policie ČR na jednotlivé, zejména řadové policisty je značně netransparentní.

3.2 Sociální aspekty

Jestliže jsem v předešlé kapitole „vypíchl“ z vlastních zkušeností z dozorčí

²³ Závazný pokyn policejního prezidenta č.44/2007, kterým se stanoví zásady poskytování ozdravných pobytů příslušníkům Policie České republiky

služby a z poznatků získaných od kolegů policistů dle mého mínění nejzásadnější psychologická hlediska služby na základních útvarech, ani v případě sociálních aspektů tomu nebude jinak.

V části věnované sociálním stránkám služby policisty na útvarech policie chci zmínit zejména problematiku:

- **komunikace,**
- **prostředí,**
- **motivační prostředky,**
- **pracovní a osobní život.**

3.2.1 Komunikace

Když se řekne slovo komunikace, může se nám vybavit leccos, někomu třeba silnice, nebo cesta a jinému třeba mezi lidské sdělování informací, ať již slovní nebo psanou formou. V této části práce v souvislosti s komunikací se budu věnovat jejímu smyslu v rovině dorozumívání s možnou aplikací na policejní oblast.

V souvislosti s pojmem komunikace se mnohým vybaví především její zřejmě obecně nejznámější rozdělení ve smyslu verbální a neverbální komunikace²⁴:

- **Komunikace verbální** - jedná se o komunikaci, která je výsadou lidí. Její formát je v mluvené nebo psané podobě. Ke správné slovní komunikaci je zapotřebí schopnost hovořit a schopnost hovoru porozumět, přijmout jej a rozumět mu. Pokud zde některá z těchto schopností schází nebo je zhoršena schopnost verbální komunikace je částečně nebo zcela potlačena.
Např. z tohoto popisu jasně vyplývá, důležitý fakt a to naprostá nezbytnost a nepostradatelnost tohoto typu komunikace pro policisty a samotný jejich výkon služby skrz celé její spektrum..
- **Komunikace neverbální** - je nedílnou součástí komunikace slovní, tímto typem komunikace sdělujeme zejména své nálady, pocity, emoce. Při této komunikaci nepotřebujeme slova, vše je vytvářeno díky gestům, posunkům, mimice,

²⁴ Heluz, Z.: Psychologie, Praha, Fortuna 2003, str.87

postojům těla, vzdáleností mezi komunikujícími.

Např. umění poznání a „čtení“ neverbálního typu komunikace je pro policisty v rámci pracovních činností velice důležité, neboť např. při jednáních s jedinci v konfliktních, vyhrocených situacích dávají určité druhy mimiky v obličeji nebo postavení těla, policistovi možnost k přípravě a odvrácení nadcházejícího fyzické napadení ze strany jedince aj.

V souvislosti s komunikací a sociálními aspekty služby na základních útvarech policie, je dále ještě důležité uvést méně známé dělení komunikace a to na symetrickou a asymetrickou²⁵, formální a neformální²⁶:

- **Komunikace symetrická a asymetrická** – zde je tímto míněno kritérium vyváženosti neboli symetrie podílu účastníků na průběhu dané komunikace. Obecným příkladem je situace kdy jedinec nepustí ke slovu druhého, stále si vede svou a nejrůznějšími verbálními obraty se vždy zmocňuje slova. To je příklad asymetrické komunikace.

Opakem tohoto je komunikace symetrické tedy oboustranně vyvážená.

Např.: Policisté v rámci výkonu své práce bohužel často používají pouze asymetrickou komunikaci, která je mnohdy oprávněně občany vnímána jako hrubá a nadřazenecká. Samozřejmě, že v pracovním životě policisty jsou situace, kdy je tento typ komunikace takticky použitelnější než jeho opak, ale zde je nutné zmínit fakt, že někteří příslušníci komunikační asymetrii používají prvotně vždy a všude bez rozdílu ke komunikantovi.

Bohužel pro vnitřní obraz Policii ČR a její řadové příslušníky je ještě dále tato nevyvážená asymetrická komunikace s autoritářským podtextem mnohdy využívána i nižšími vedoucími pracovníky jakou jsou např. vedoucí obvodních oddělení, vedoucí hlídkových služeb ..., kteří mnohdy tímto svým jednáním zapříčiňují značnou frustrující, depresivní a nechutenskou náladu na pracovišti.

²⁵ Heluz, Z.: Psychologie, Praha, Fortuna 2003, str. 89

²⁶ Heluz, Z.: Psychologie, Praha, Fortuna 2003, str.90

- **Komunikace formální a neformální** - v druhém ze zmíněných případů jde o komunikaci, jenž je převážně na základě osobních hledisek a zájmů, ale také na vzájemných sympatiích a antipatiích, projevech citů a lásky, obdivu, soucitu. Příkladem může být komunikování v rodinném prostředí, mezi partnery nebo rodiči a jejich dětmi.

V případě komunikace formální ustupují city a empatie více či méně do pozadí, rozhodující roli přejímá to, jaký úkol se řeší, stanovení postupů s nadosobním postojem. Komunikace se děje jednoznačně v zájmu něčeho, co se netýká jenom osobního stanoviska subjektu, ale jde zejména o vykonání určitých společenských funkcí a rolí.

Např.: Práce u policie je jak jsem již uvedl z podstatné části o komunikaci. Komunikace policisty v rámci své pracovní náplně je, ale především ve formální rovině, ať již při jednání s oznamovatelem, pachatelem nebo nadřízenými pracovníky. Formální komunikace je tak v policejním prostředí od počátku služby až do jejího konce, prostoru pro neformální, odlehčenou komunikaci mnoho není. Proto se také v mnohých případech stává, že služebně déle sloužící policisté přejímají tento model formální „necitové, studené“ komunikace i do svého rodinného prostředí, kde tímto mnohdy dochází k nežádoucím konfliktním, disharmonickým situacím.

3.2.2 Prostředí

Policejní práce je náročným druhem zaměstnání a to jak z pohledu pracovní náplně jednotlivých policistů, tak i zejména z pohledu náročnosti na vytvoření skutečně kvalitního pracovního prostředí, které umožní dosahování efektivních výsledků a to pokud možno každému jednotlivému policistovi, bez rozdílu mezi tím kde zrovna tento policisty slouží, jestli je to např. na základním oddělení v rámci Prahy nebo Karviné.

Bohužel v souvislosti se současným stavem kvality a standardů pracovního prostředí na základních policejních útvarech v rámci naší republiky je to mnohdy velice rozdílné.

Samozřejmě jsou již základní policejní útvary, které prošly např. v rámci Projektu P1000 rekonstrukcí a zásadní modernizací, ale v rámci celku jde stále

o „kapky v moři“. Bohužel v mnohých případech byly nemalé finanční prostředky z tohoto projektu využity pouze na vstupní a veřejné části útvarů policie k vybudování tzv. recepcí, bez toho aby také došlo k zásadní modernizaci veškerých služebních prostor, ve kterých se pohybují a pracují jednotliví policisté.

A tak jsou bohužel v rámci naší republiky stále útvary, které jsou stavebně technicky zastaralé, vlhké s běžným výskytem plísní, s vybavením a nábytkem z poloviny minulého století, zkrátka policejní služebny, ve kterých se značně špatně cítí nejenom např. občan-oznamovatel, jenž je zde pouze krátkou chvílí po dobu protokolace, ale především takové to nevyhovující pracovní prostředí zcela negativně a depresivně působí na samotné zaměstnance, tedy v tomto případě policisty, kteří na základních útvarech pracují v rámci směnného režimu i po dobu až 24hodin.

A tak se zde nebojím použít názor na základně vlastních zkušeností, že nevyhovující prostředí zcela, velice jednoznačně ovlivňuje každého policistu, který se v těchto případech, pokud má na výběr více jak kdy jindy, rozmýšlí zda bude sloužit a pracovat na novém moderním, zrekonstruovaném policejním útvaru nebo na starém nevyhovujícím, kde je např. jedna toaleta pro celou budovu.

Jistým výstupem z tohoto mého názoru ke kvalitě prostředí je, že řízenou promyšlenou modernizací konkrétních přesně definovaných základních útvarů, by se dali personálně obsadit i ty základní útvary, které trpí dlouhodobě nedostatkem policistů.

3.2.3 Motivační prostředky

Jednoznačným sociálním aspektem, který působí a ovlivňuje, zřejmě každého zaměstnance na světě je odměna a ocenění za vykonanou práci. Tyto hlediska působící motivačním způsobem na zaměstnance může rozdělit na:

- **hmotné motivační prostředky,**
- **nehmotné motivační prostředky.**

Hmotným motivačním prostředek u Policie ČR ve vztahu k jejím příslušníkům je zejména jejich služební příjem, který je v současné době tvořen v případě řadového policisty na základním útvaru těmito složkami:

- základní tarif,
- zvláštní- rizikový příplatek,
- osobní příplatek.

Mezi možné další tentokrát **nenárokové hmotné motivační prostředky**²⁷, které mohou být použité pro policistu jako odraz jeho kvalitních pracovních výsledků, avšak mnohdy spíše jako odraz kvalitního či nekvalitního subjektivního vztahu vedoucího patří:

- osobní příplatek,
- peněžitá odměna.

Nehmotné motivační prostředky²⁸ jsou prostředky, které mohou uspokojit potřeby zaměstnance ve smyslu jeho potřeb sounáležitosti, uznání, ocenění a seberealizace. Tyto prostředky jsou významné z hlediska dlouhodobého motivačního účinku. V souvislosti s Policií ČR jich není mnoho a mezi to málo nehmotných motivačních prostředků je možné zařadit:

- hodnostní označení,
- medaile.

Motivační prostředky u Policie ČR jsou v současné době k řadovému tedy i k policistovy na dozorčí službě dle mého názoru nastaveny špatně a nevhodně se spíše demotivujícím než motivujícím účinkem.

K nastavení hmotných prostředků tedy platu a jeho složek uvede pouze v krátkosti, že je dle mého mínění velice nešťastné zrušení příplatků za práci v noci, o víkendech a svátcích, stejně tak jako nevhodné a demotivující zrušení příplatků za dosaženou hodnost. Bohužel současná problematika nastavení výše platu a jeho

²⁷ § 49 odst.2, písm.b) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁸ § 49 odst.2, písm.c) zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

složek u Policie ČR byla stanovena zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kdy policie samotná s tímto již nemůže mnoho udělat. V jaké oblasti motivačních prostředků má však, ale policie dle mého názoru značné rezervy a možnost jednoduchého, ekonomického a efektivního zlepšení, je oblast nehmotných motivačních prostředků.

Mezi nepochopitelně nevyužívané nehmotné motivační prostředky v rámci Policie ČR, které by jistě uvítal každý řadový policista, by mohly dle mého názoru patřit např.:

- **verbální pochvala,**
- **plán osobní kariéry,**
- **kvalifikační kurzy,**
- **delegování pravomoci, zvýšená odpovědnost,**
- **zapojení do řízení a rozhodování v souvislosti s jeho prací,**
- **označení doby služby u PČR na uniformě.**

Rozvinutím a zavedením např. některého z mnou uvedených nehmotných motivačních prostředků by se dle mého mínění docílilo efektivního podpoření a zkvalitnění služebních a pracovních výsledků jednotlivých řadových i neřadových policistů.

3.2.4 Vliv pracovního života na osobní život

Práce a samotný pracovní život na obvodním oddělení Policie ČR v jeho širokém smyslu, tak jak jsem jej poznal a stále poznávám já, je druhem zaměstnání, které dle mého názoru a názoru mých kolegů jednoznačně chtě nechtě působí a ovlivňuje každého policistu, který tuto práci dělat chce a dělá ji poctivě s pocitem a uvědoměním, že ne každý z veřejného sektoru danou možnost má, i kdyby sebe více chtěl. Takový to policista svojí prací opravdu žije a dává jí tak v mnohých případech i notný kus času ze svého osobního života. Je to prostě druh práce, která ve své podstatě a hloubce, pokud je chápána a vykonávána tak jak jsem ji nastínil, nemá časově omezenou pracovní dobu, což je pro většinu laické veřejnosti zřejmě naprosto nepochopitelné.

Chápání pracovního života policisty v takovém to širokém „vorkoholickém“

rozsahu je však také ve většině případech zcela nepochopitelné a těžko akceptovatelné především rodinou a nejbližšími známými tohoto policisty.

Z vlastní zkušenosti tak vím, že v době kdy jsem ještě neměl svou vlastní rodinu, jsem byl schopný svému pracovnímu policejnímu životu obětovat „bez mrknutí oka“ opravdu značné části ze svého soukromého času. A tak tehdy nebyl problém např. jít kdykoli neplánovaně ať v noci, víkendu či o svátcích do služby, tehdy jsem nikdy neřešil nadrámcovou téměř vždy neplacenou dobu strávenou při dopracovávání „nápadu“ po své již řádně ukončené pracovní době. Prostě řečeno, svobodný policista je pánem svého času, života, cítění a materiálních potřeb.

Dnes, tedy v době kdy mám svou vlastní rodinu s dětmi, takový to rozsah způsobu vlivu pracovního života na osobní život nemohu připustit, neboť v případě, že by se tak dělo, zřejmě bych dříve či později přispěl do již tak rozsáhlé rozvodové statistiky naší republiky.

Proto v závěr této části uvádím svůj názor a názor mých ženatých kolegů policistů, že nadrámcový vliv pracovního života na osobní život policisty je většinou pouze do doby, než se tento ožení a má svou vlastní rodiny, protože v následné fázi se spíše jedná o nadstandartní vliv osobního života na ten pracovní.

4. Řešení aspektů pro praxi

V této části práce je mým záměrem pokusit se navrhnout dle mého názoru a za využití poznatků získaných od kolegů policistů, pokud možno nejvhodnější způsob řešení k odstranění nebo alespoň potlačení té části negativních aspektů, které jsem jako nejhlavnější popsal v blocích věnovaných psychologickým a sociologickým aspektům dozorčí služby na základních útvarech Policie ČR.

Možný směr řešení negativních hledisek jsem již krátce nastínil v tématu věnovanému syndromu vyhoření, kde jsem uvedl tu skutečnost, že práce policisty na obvodním oddělení Policie ČR je jednoznačně svým rozsahem a zaměřením především prací s převládajícím podílem duševní činnosti. Jedná se tedy o zaměstnání, kde převažuje tzv. práce "hlavou", čímž se celá situace komplikuje, protože duševní únava se odbourává mnohem hůře než fyzická.

Vzhledem k uvedenému, je zde proto mým cílem navrhnout vhodně nastavená řešení zmíněných negativních aspektů na službu policisty a to cestou kvalitní relaxace.

4.1. Aktivní relaxace

Pokud jsem v souvislosti s klíčem k řešení duševní námahy a zatížení policistů použil termín relaxace, rozhodně jsem tím nemyslel relaxaci pasivní, při které se zřejmě mnohým vybaví např. odpočinek při spánku, četbě knihy, masáž, hydro masážní koupel, aromaterapie, zkrátka stav klidu a uvolnění.

Vzhledem k zmíněnému nastavenému pracovnímu stylu policistů, kde se v rámci jejich služební náplně a povinností prakticky nedostává pravidelně fyzického zatížení, ale naopak stále přibývá psychické zátěže jako je zejména stres, frustrace, deprese, pocity „vyhoření“, je pasivní, byť jistě příjemná relaxace dle mého názoru a osobních zkušeností bohužel nedostatečná.

Skutečná relaxace přinášející novou energii a odolnost vůči pracovnímu stresu a zatížení policisty by proto měla zahrnovat kromě nezbytných klidových fází, jako je pravidelný a dostatečný spánek i fázi aktivní relaxace, tedy pohybu jedince. Neboť jsem přesvědčen o tom, že pohyb a klid, nebo chcete-li aktivita a pasivita, k sobě patří naprosto neodlučitelně jako den a noc, nádech a výdech.

Obecně řečeno pohyb jedince a v tomto případě je ve své podstatě jedno zda tento je nebo není policista, má totiž vliv nejenom na zdraví, fyzickou kondici, ale především také zvyšuje pocit duševní pohody a spokojenosti.

V souvislosti se začleněním pohybových aktivit do života policisty by bylo zcela nejvhodnější vytvoření takových podmínek a standardů, které by daný způsob aktivní relaxace kvalitně a dostatečně umožnily jak v zaměstnání v době přestávek, tak především v době mimo pracovní a to s možností vhodného začlenění přímých rodiných příslušníků policisty, čímž by se dle mého názoru docílilo a podnítilo daleko hlubší pochopení náročného policejního života ze strany rodinných příslušníků.

4.1.1 Relaxace v pracovní době

Relaxací v pracovní době policisty mám samozřejmě namysli především časové úseky v době stanovených přestávek určených k odpočinku příslušníků.

A právě v těchto časových výsečích mezi služebními povinnostmi a náročnými úkoly, je žádoucí, aby se policisté naučili tento svůj čas určený k odpočinku využít nejenom k příjmu nadměrného množství potravy, pasivnímu odpočinku, surfování po internetu, ale také k aktivnímu pohybu.

A zde je dle mého názoru obrovský prostor pro současné vedení Policie ČR a to zejména v tom smyslu, aby dané aktivní trávení policistů při odpočinku na obvodních odděleních, nejenom "tiše trpěli", ale aby se především pro tuto myšlenku také nadchli a dokázali v rámci svých možností prosadit vytvoření dostatečných podmínek pro aktivní relaxaci v rámci jednotlivých oddělení policie.

Jako prostory vhodné k těmto aktivitám by bylo možné po úpravách vyčlenit např. sklepní nebo půdní prostory příslušné budovy.

Samozřejmě si jsem vědom v souvislosti s tímto mým návrhem, že vytvoření takových to podmínek by rozhodně nebylo zadarmo, ale pokud je policie schopna a ochotna investovat v současné době desítky milionů do výstavby recepcí, domnívám se, že potřebné finanční prostředky by se jistě daly vyčlenit i na mnou navrhované vybudování prostorů pro aktivní relaxaci policistů na obvodních odděleních Policie ČR.

Jsem totiž přesvědčen o tom, že umožněním aktivní relaxace policistům na obvodních odděleních se jednoznačně dosáhne zkvalitnění jejich odvedené práce a docílí se navýšení jejich tolerance vůči objemu pracovního zatížení na jednotlivce.

4.1.2 Relaxace v mimo pracovní době

Aktivní relaxace policisty v době mimo jeho zaměstnání je samozřejmě v rukách každého konkrétního příslušníka. Pokud se jedná o jedince, který přirozeně inklinuje k aktivnímu sportovnímu trávení svého volného času je to výborné, bohužel zkušenosti z mého pracovního okolí takto pozitivní nejsou.

A proto jsem přesvědčen o tom, že i v době mimo pracovní, by mohl a měl zaměstnavatel, v našem případě Policie ČR, pro své policisty zajišťovat zajímavé podporující podmínky k sportovním pohybovým aktivitám s umožněním zapojení i přímých rodiných příslušníků.

V tomto případě je jistá podpora mimo pracovních aktivit policistů se zapojením jejich rodin v současné době u Policie ČR již nastavena. Uvedené je zajišťováno po stránce ekonomické a organizační odpovědnými pracovníky z fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Bohužel aktivity, které jsou odborem FKSP zajišťovány jsou ve většině případech převážně kulturně společenského vyžití s minimem aktivit sportovního rámce. Hlavním vnímaným negativem dle mého názoru a názoru mých kolegů je problematika naprosté netransparentnosti případných, ať již jakýchkoli zajištěných aktivit od FKSP, neboť základní útvary policie jsou v těchto případech až na posledním "žebříčku". Protože jsou nejprve "umořeny" potřeby "přetížených" policistů na policejních správách kraje, následně na okresních ředitelstvích policie a až teprve poté, v případě, že něco zůstane přicházejí na řadu "odpočatí, nepřetížení" policisté z obvodních oddělení.

Vzhledem k tomuto je tedy více jak zřejmé, že zajišťování možných mimo pracovních aktivit za využití FKSP pro řadové policisty prakticky nefunguje.

Náprava v uvedeném směru, zajištění aktivní relaxace ze strany zaměstnavatele - Policie ČR, vůči nejenom přehlíženým policistům na základních útvarech by měla být, dle mého návrhu ve smyslu zavedení transparentního např. ročního benefitového balíčku na každého jednotlivého policistu bez diskriminačního

rozdílu zda místem jeho pracoviště je policejní prezidium, krajská správa, okresní ředitelství nebo základní útvar policie.

Roční benefitové balíčky, bych rozdělil po jednotlivých čtvrtletích na jarní, letní, podzimní a zimní, ve kterých by mohlo být obsaženo např.:

Jarní blok benefitů:



- volné vstupy do plaveckého stadionu,
- hrazení servisu jízdního kola,
- vstupy na tenisové kurty
- hrazení vstupu na squash, ricochet,
- slevy na outdoorové vybavení...

Letní blok benefitů:



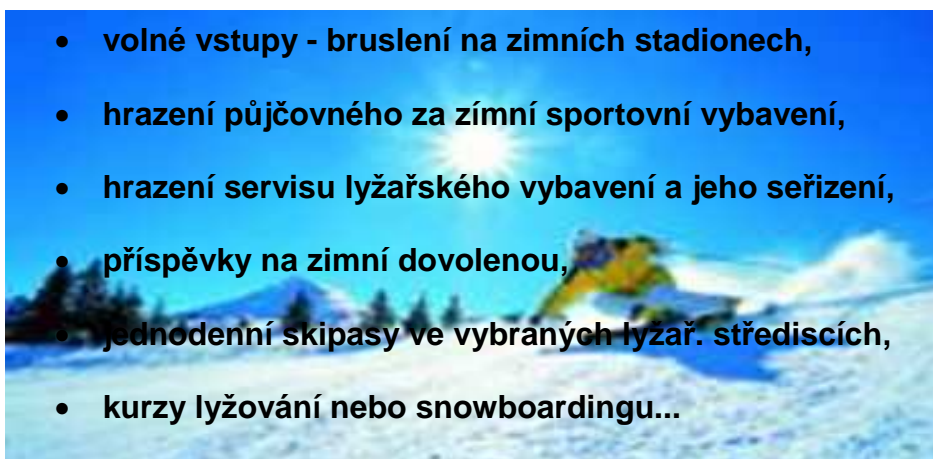
- vstupy na plovárny, aquaparky,
- příspěvky na letní dovolenou,
- příspěvky na vodácký sport, rafting,
- vstupy do adrenalinových arén...

Podzimní blok benefitů:



- hrazení kurzu sebeobrany,
- vstupy na bowling,
- vstupy do fitness zařízení,
- kurz potápění...

Zimní blok benefitů:



Kvalita a kvantita uvedených benefitů určených na aktivní mimo pracovní relaxaci policistů ve smyslu objemu nabídky a rozsahu procentního hrazení ze strany zaměstnavatele by byla odstupňovaně navyšována zcela transparentně podle délky služebního poměru jednotlivého příslušníka u Policie ČR.

Zavedení takových to benefitů, by mělo zcela jednoznačně dle mého názoru a názoru mých kolegů velice pozitivní vliv na následnou odváděnou práci policistů, jejich zvýšenou psychickou a fyzickou odolnost, dále by se tím to zvýšila firemní kultura a prestiž Policie ČR jak v očích zaměstnanců tak veřejnosti. A svoji pozitivní roli by to jistě sehrálo i při využití v souvislosti s nábořem nebo jakoukoli mediální kampaní směrem k novým uchazečům o práci u Policie ČR.

V neposlední řadě vzhledem k tomu, že do těchto aktivit by bylo možné v táhnout a zapojit i přímé rodinné příslušníky policistů, došlo by ze strany těchto k mnohem snadnějšímu pochopení psychologických a sociálních aspektů, náročnosti pracovního policejního života a veškerých s tím spojených negativ, neboť by měli možnost poznat a srovnávat při vzájemné komunikaci s ostatními zúčastněnými rodinami problémy vyplývající ze života s policistou či policistkou.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem chtěl představit “nepolicejní” veřejnosti základní službu u Policie ČR a to dozorčí službu, která je vykonávána v rámci všech obvodních oddělení policie na území naší republiky. Zejména jsem se snažil laickým způsobem popsat, jak je dozorčí služba začleněna do souboru ostatních služeb u Policie ČR, co to vlastně je dozorčí služba, kdo ji může vykonávat, jaké jsou její úkoly a povinnosti. V neposlední řadě jsem také chtěl upozornit na nejhlavnější negativní aspekty, které působí na policistu v jeho pracovním životě.

Z vlastní dlouholeté zkušenosti a praxe na dozorčí službě v rámci obvodního oddělení policie vím, že lidé se s pojmem dozorčí služba ve svém životě již většinou setkali. Starší část naší mužské populace určitě v rámci své základní vojenské služby a ženská část naší populace např. v rámci tajenky při luštění křížovek. Bohužel, ale již tito neví, jak tato služba funguje a rozhodně si vůbec neuvědomují, že se vlastně jedná o naprosto základní službu u Policie ČR, s níž se setkají při jakékoli své návštěvě a řešení problémů a peripetií za pomoci Obvodního oddělení Policie ČR. I vzhledem k tomuto jsem si vybral představení této služby, neboť jsem přesvědčen o tom, že její neznalost ze strany veřejnosti nebo jakékoli přehlížení či opomíjení ze strany vedení policejního managementu je naprosto tzv. “mimo mísu”.

V teoretické části práce jsem nejprve popsal samotné začlenění dozorčí služby a to jak v rámci Služby pořádkové a železniční policie tak v rámci ostatních rozsáhlých služeb, které jsou zřízeny a působí u Policie ČR. Pro názornější a snadnější pochopení a zakomponování dozorčí služby v rámci dalších služeb jsem vytvořil přehledný organizační diagram. Dále jsem seznámil s pojmem policista-dozorčí, charakteristikou, úkoly a povinnostmi dozorčí služby, s hledisky týkající se druhů a rozsahu pracovní doby. Následně jsem popsal odlišnosti ve výkonu a zatížení dozorčí služby podle toho, na kterém typovém obvodním oddělení policie je tato služba vykonávána. V závěru praktické části jsem také krátce přestavil nově zřizovanou Recepční službu, která je v současné době zaváděna jako standart na některých obvodních odděleních policie, jenž jsou dislokačně situován v územních celcích ve větších městských aglomeracích.

V praktické části jsem se pokusil zpracovat pokud možno ty nejhlavnější aspekty ovlivňující výkon služby na základních útvarech Policie ČR a to tak, jak ji

vnímají běžní řadoví policisté. Tuto praktickou část jsem sestavil za využití bohatých, osobních dlouholetých zkušeností z praxe na pozici policisty na dozorčí službě a dále za pomoci rozsáhlých kvalitativních informací, které jsem postupně získával z osobních a telefonických rozhovorů se svými kolegy působícími ve stejném služebním postavení v rámci okolních obvodních oddělení policie, spadajících pod bývalé Okresní ředitelství Tábor.

Aspekty ovlivňující a působící na výkon služby jsem rozdělil na hlediska psychologická a sociologická. V bloku psychologických aspektů jsem představil zejména problematiku stresového zatížení, konfliktu rolí, působení frustrace a závažnost syndromu vyhoření na jedince-policistu. V části věnované sociologickým aspektům jsem vyzdvihl důležitost a problematiku komunikace ve služebním životě policisty, závažnost vlivu pracovního prostředí, nezbytnost motivačních prostředků s upozorněním na rozšíření aplikování nehmotných motivačních prostředků u Policie ČR a v neposlední řadě jsem také za využití osobního pohledu představil vliv pracovního života policisty na jeho osobní rodinný život.

V závěru praktické části své práce, jsem navrhl jeden z možných způsobů řešení představených negativních aspektů působících na policisty. Jako řešení pro praxi v souvislosti s odbouráním negativ služby na základních útvarech policie jsem navrhl využití podpory kvalitní aktivní relaxace policistů, která by byla aplikována do doby přestávek v pracovní době a do doby mimo pracovní. Pro podporu aktivní relaxace v mimo pracovní době policistů s možným a dle mého názoru žádoucím zapojením přímých rodinných příslušníků jsem navrhl transparentní vytvoření čtvrtletních benefitových balíčků s rozdělením podle aktivit dle ročního období. Kdy kvalita a kvantita uvedených benefitů určených na aktivní mimo pracovní relaxaci policistů, v rovině objemu nabídky a rozsahu možného procentního hrazení ze strany zaměstnavatele, by byla odstupňovaně navyšována a rozšiřována podle zcela transparentního klíče daného délkou služebního poměru příslušníka u Policie ČR.

Seznam literatury:

- Atkinsonová, R.L., Atkinson, R.C.: Psychologie, Praha, Victoria Publishing 1995.
- Hayesová, A.: Základy sociální psychologie, Praha, Portál 1998.
- Heluz, Z.: Psychologie, Praha, Fortuna 1998, ISBN 80-7168-876-2.
- Kern, H., Mehlová, Ch., Nolz, H., Peter, M., Winterspergerová, R.: Přehled psychologie, Praha, Portál 2006, ISBN 80-7367-121-2.
- Křivohlavý, J.: Psychologie zdraví, Praha, Portál 2003.
- Mikuláščík, M.: Komunikační dovednosti v praxi, Praha, Grada 2003, ISBN 80-247-0650-4, první vydání.
- Nakonečný, M.: Základy psychologie, Praha, Academia 1998.
- Nekonečný, M.: Sociální psychologie, Praha, Akademia 1999.
- Vágnerová, M.: Úvod do psychologie, Praha, UK 1997.
- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, variabilita a patologie lidské psychiky, Praha, Portál 2002, ISBN 80-7178-678-0.

Doplňující literatura:

- zákon č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky.
- zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 110/2007.
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 130/2007.
- závazný pokyn policejního prezidenta č. 28/2008.
- Rozkaz policejního prezidenta č. 1/2005.