

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Pracovní zátěž policistů hlídkové služby, její vliv na výběr volnočasových aktivit

Bc. Miroslav MOKOŠ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně. Veškeré prameny a odborné zdroje informací, které jsem použil k sepsání této diplomové práce, jsou uvedeny v seznamu použité literatury a zdrojů.

V Olomouci dne 16. 04. 2024

Bc. Miroslav Mokoš

Děkuji Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za odborné vedení, za cenné rady a podnětné připomínky při zpracování mé diplomové práce. Dále děkuji všem respondentům za poskytnuté informace v rámci dotazníkového šetření.

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Miroslav Mokoš
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Pracovní zátěž policistů hlídkové služby, její vliv na výběr volnočasových aktivit
Název práce v angličtině:	The Work Burden of Police Officers on Patrol Duty, its Influence on the Choice of Leisure Activities
Zvolený typ práce:	Výzkumná práce – zpracování primárních dat
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá tématem pracovní zátěže policistů hlídkové služby a jejího vlivu na výběr volnočasových aktivit policistů. Je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je charakterizována činnost Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje a jeho hlídkové služby, na které je následně zaměřena výzkumná část. Dále jsou uvedena specifika výkonu hlídkové služby a požadavky, které tato služba klade na osobnost policisty. Navazuje popis zátěžových situací vznikajících při výkonu hlídkové služby, kdy jsou také rozebrány mechanismy, jak je s touto zátěží u policie pracováno. V závěru jsou uvedeny dosavadní poznatky o volném čase a způsobech jeho trávení, možnosti jeho využití pro odbourávání pracovní zátěže. V rámci výzkumné části jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření mezi policisty hlídkové služby v Olomouckém kraji, které bylo zaměřeno na trávení jejich volného času v souvislosti s odbouráváním pracovní zátěže.
Klíčová slova:	Policie České republiky, hlídková služba, služební poměr, osobnost policisty, zátěžové situace v policii, psychologická péče v policii, duševní hygiena policisty, zvládnání stresu, volný čas, výběr volnočasových aktivit, využití volnočasových aktivit.
Anotace v angličtině:	The thesis deals with the topic of the work burden of patrol officers and its influence on the choice of leisure activities of police officers. It is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is divided into four chapters. The first one presents the activities of the Police of the Czech Republic, the Regional Police Directorate of the Olomouc Region and its patrol service, which is then the focus of the research part. The next chapter discusses the specifics of the patrol service and the requirements that this service places on the personality of a police officer. The third chapter then focuses on the stressful situations arising in the performance of patrol duty, where the mechanisms of how this stress is

	<p>handled by the police are also discussed. The last theoretical chapter then discusses the existing knowledge about leisure time and ways of spending it and deals with the possibility of its use for relieving the work burden. The research part then contains information on a research survey conducted among police officers on patrol duty in Olomouc region, which focused on their leisure time in relation to work burden relief.</p>
Klíčová slova v angličtině:	<p>Police of the Czech Republic, Patrol Duty, Police Officer Service Conditions, Personality of a Police Officer, Stressful Situations in the Police, Psychological Care in the Police, Mental Hygiene of a Police Officer, Stress Management, Leisure Time, Choice of Leisure Activities, Use of Leisure Activities.</p>
Přílohy vázané v práci:	<p>Příloha č. 1 – Dotazník</p>
Rozsah práce:	<p>74 stran</p>
Jazyk práce:	<p>Český</p>



Obrázek č. 1: Znak oddělení hlídkové služby Šumperk (Zdroj: Pokyn PP č. 90/2009)

„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 Policie České republiky, zákon č. 361/2003 Sb., § 17 odst. 3)

Obsah

Úvod	1
1 Policie ČR	3
1.1 Charakteristika Policie ČR	3
1.2 Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje	6
1.3 Oddělení hlídkové služby u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje	9
2 Policista oddělení hlídkové služby (OHS)	12
2.1 Služební poměr	12
2.2 Požadavky na policisty OHS	16
2.3 Osobnost policisty	19
3 Zátěžové situace v činnosti policie	23
3.1 Zátěžové situace	23
3.2 Zátěžové situace u Policie ČR	28
3.3 Psychologická péče v policii	30
4 Volný čas policistů OHS	33
4.1 Volný čas	33
4.2 Faktory ovlivňující výběr volného času	36
4.3 Volnočasové aktivity v policii	37
5 Vliv pracovní zátěže policistů hlídkové služby v Olomouckém kraji na výběr volnočasových aktivit	39
5.1 Cíle výzkumného šetření	39
5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku	40
5.3 Metodologie	40
5.4 Vlastní výzkum	41
5.5 Závěry výzkumného šetření	58
Závěr	62
Seznam obrázků, grafů a tabulek	64
Seznam použitých zdrojů	65
Přílohy	71

Úvod

Stát se a být policistou není v mnoha ohledech jenom volba povolání, které zabezpečí dostatečný finanční příjem pro osobní živobytí, nebo zajištění rodiny. Stát se a být policistou je zejména životní poslání, které s sebou přináší mnohá úskalí, s nimiž se musí policisté v průběhu své kariery vyrovnávat. Není to práce „od – do“, ovlivňuje celý život policisty, jeho vystupování, chování, návyky, způsob myšlení a komunikaci, vztahy a celou řadu dalších skutečností. Pojem služba, který se v souvislosti s policejní činností používá, tak není volen náhodně, policista skutečně slouží veřejnosti a pomáhá lidem, často na úkor vlastních zájmů. Ačkoliv si pak policista může být jistý, že je jeho práce prospěšná a má smysl, že mnohdy zachránil někomu život či pomohl jinému z tíživé životní situace, tento druh práce si také vybírá svou daň. Neustálá připravenost zakročit, množství přesčasových hodin, neustálé řešení konfliktů a práce s problémovými občany, nutnost se stále fyzicky udržovat v kondici a odborně se vzdělávat, vystupovat z pozice moci a být tím odpovědným, stres a strach, zda se člověk po službě vrátí domů, se tak na policistech podepisují a ovlivňují jejich životy. Pokud pak chce být příslušník policie dobrým policistou, musí také s tímto počítat a pracovat sám se sebou, aby jej negativa, které služba přináší, neovlivnila tak, že třeba po nějaké době ani nebude moci sloužit.

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat vliv pracovní zátěže na výběr volnočasových aktivit u policistů. Dílčími cíli pak vymezit úkoly a fungování policie a hlídkové služby, představit Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje a jeho organizaci, nastínit postavení policisty zařazeného do hlídkové služby v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, představit zátěžové situace, kterým policisté čelí, vymezit volný čas a jeho specifika u policistů a prostřednictvím výzkumného šetření ověřit vztah volného času a pracovní zátěže policistů hlídkové služby sloužících v olomouckém kraji.

Diplomová práce je tvořena pěti kapitolami a je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. V teoretické části je charakterizována činnost Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje a jeho hlídkové služby, na které je následně zaměřena výzkumná část. Dále jsou uvedena specifika výkonu hlídkové služby a požadavky, které tato služba klade na osobnost policisty. Navazuje popis zátěžových situací vznikajících při výkonu hlídkové služby, kdy jsou také rozebrány mechanismy, jak je s touto zátěží u policie pracováno. V závěru jsou uvedeny dosavadní poznatky o volném čase a způsobech jeho trávení, možnosti jeho využití pro odbourávání pracovní zátěže.

V rámci výzkumné části jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření mezi policisty hlídkové služby v Olomouckém kraji, které bylo zaměřeno na trávení jejich volného času v souvislosti s odbouráváním pracovní zátěže. Pro výzkumného šetření byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Z výzkumných nástrojů vhodných pro tento typ výzkumu byl použit dotazník sestávající z třiceti dvou otázek. Dotazník byl distribuován v termínu 5. – 26. února 2024 všem policistům vykonávající hlídkovou službu v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Byl distribuován v papírové podobě vedoucím oddělení hlídkových služeb a prvosledového a eskortního oddělení, kteří jej dále distribuovali jednotlivým policistům. Data od získaná od respondentů za pomoci dotazníku byla po skončení jejich sběru prostřednictvím analýzy vyhodnocena a zpracována do grafů, které byly následně opatřeny komentáři.

1 Policie ČR

Policie České republiky (dále jako „Policie ČR“ nebo „policie“) je co do počtu největším a co do zaměření činnosti nejrozmanitějším bezpečnostním sborem České republiky. Zajišťuje ochranu veřejného pořádku, provádí objasňování a prevenci kriminality, dohled a zajišťování bezpečnosti silničního provozu, státní správu na úseku zbraní a střeliva, odhalování nelegální migrace, ochranu ústavních činitelů a strategicky významných objektů a řadu dalších činností (Policie České republiky 2017). Pro výkon tohoto různorodého spektra činností má k dispozici množství kvalifikovaných policistů i civilních zaměstnanců s různými zaměřeními. Bez ohledu na charakter činnosti však všichni policisté a civilní zaměstnanci usilují o to, aby policie zajišťovala veškerou svou činnost co nejkvalitněji, byť to mnohdy není jednoduché a pro konkrétní policisty/zaměstnance to znamená vysoké osobní nasazení.

1.1 Charakteristika Policie ČR

Policie ČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který slouží veřejnosti (Zákon č. 273/2008 Sb. § 1, 2). Pojem „jednotný“ obsažený v definici má vyjadřovat hierarchickou vnitřní organizaci s konkrétně určenými vztahy nadřazenosti a podřízenosti, pojem „ozbrojený“ pak představuje represivní povahu úkolů, které policie při ochraně bezpečnosti osob před násilím plní. (Vangeli 2014)

Společně s ostatními bezpečnostními sbory, tedy s Hasičským záchranným sborem České republiky, Celní správou České republiky, Vězeňskou službou České republiky, Generální inspekcí bezpečnostních sborů, Bezpečnostní a informační službou a Úřadem pro zahraniční styky a informace, se podílí na zajišťování bezpečnosti České republiky a jejích občanů (Zákon č. 361/2003 Sb. § 1). Je podřízena Ministerstvu vnitra ČR, v majetkových vztazích působí také jako organizační složka státu spadající pod toto ministerstvo. Ministerstvo je také povinno se starat o vytvoření podmínek pro práci policie, spolupracuje tak například s vládou na přípravě vládních nařízení, vydává vyhlášky a různé interní předpisy, které jsou pro polici závazné atd. (Zákon č. 273/2008 Sb. § 4, Vangeli 2014)

V podobě, v jaké funguje v současnosti, vznikla policie na základě zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, dne 15. července 1991. V současnosti tak má za sebou již více než třicet let svého fungování. Je však třeba zdůraznit, že coby bezpečnostní sbor nevznikla policie v roce 1991 jako zcela nová organizační struktura v důsledku porevolučního vývoje v roce 1990. Policie ČR se hrdě hlásí k odkazu bezpečnostních sborů Československé republiky, kterými byli četnictvo a státní policie. V širším kontextu je tedy možné historii Policie ČR vnímat přinejmenším stejně dlouhou jako historii našeho státu, potažmo je možné pokračovat i dále.

Prvorepublikové rozdělení kompetencí při zajišťování bezpečnosti a veřejného pořádku mezi četnictvo, státní policii, ale i komunální policii totiž mělo své kořeny v systémovém uspořádání Rakousko-Uherska. Z pohledu významných změn ve struktuře bezpečnostních sborů je pak zásadní rok 1945, kdy byl na základě četnictva zřízen Sbor národní bezpečnosti, do nějž byly integrovány složky státní a komunální policie. V této struktuře Sbor národní bezpečnosti fungoval až do roku 1991, kdy se rozpadl na několik bezpečnostních sborů, z nichž jedním byla i Policie České republiky. (Šteinbach 2021)

Základní vymezení činnosti Policie ČR a jejích úkolů je zakotveno v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o policii“ nebo „zákon č. 273/2008“). Tento zákon, platný od 1. srpna 2008 a účinný od 1. ledna 2009, v čtyřech částech, patnácti hlavách a sto dvaceti dvou ustanoveních zakotvuje hlavní úkoly policie a její oprávnění, přičemž za dobu své existence prošel několika proměnami, tak, aby byla policie schopna čelit bezpečnostním výzvám ve stále komplikovanější společenské a bezpečnostní realitě 21. století (Vangeli 2009). Za hlavní úkoly Policie ČR označuje ochranu bezpečnosti osob a majetku a veřejného pořádku, předcházení trestné činnosti a plnění úkolů podle trestního řádu a dalších úkolů na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti (Zákon č. 361/2003 Sb. § 2). Krom zákona o policii, jsou však oprávnění a povinnosti Policie ČR zakotveny také v mnoha právních normách napříč celým právním řádem České republiky. Pro příklad lze zmínit zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 361/2003 Sb.), zákon o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 141/1964 Sb.), zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (Zákon č. 250/2016 Sb.), zákon o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů (č. 361/2000 Sb.), zákon o zbraních a střelivu, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 12/2021 Sb.), zákon o ochraně státních hranic, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 191/2016 Sb.) či smlouvu o policejní spolupráci a o změně Smlouvy o dodatcích k Evropské úmluvě o vzájemné pomoci ve věcech trestních mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo a usnadnění jejího používání (Sdělení č. 48/2016 Sb. m. s.) nebo dohodu o posilování spolupráce při prevenci a potírání závažné trestné činnosti mezi vládou České republiky a vládou Spojených států amerických (Sdělení č. 65/2010 Sb. m. s.), jakožto mezinárodní prameny, ze kterých plynou policii oprávnění a povinnosti. Úkoly policie vykonávají policisté a zaměstnanci policie prováděním služebních zákroků a úkonů. Přitom jsou povinni dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní a nepřipustit, aby osobám v souvislosti s jejich činností vznikla bezdůvodná újma a případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného služebním zákrokem nebo služebním úkonem. (Zákon č. 273/2008 Sb. § 9 § 10).

Své úkoly plní Policie ČR primárně na území České republiky (Zákon č. 273/2008 Sb. § 3). Za jejími hranicemi může působit, pouze v případě, že je tak stanoveno právním předpisem, nejčastěji mezinárodní smlouvou (například lze uvést smlouvy o policejní spolupráci při přeshraničním pronásledování, vzájemném vydávání zločinců atd.), či pokud toto oprávnění vyplývá policii z členství v některé z mezinárodních organizací. Z nejznámějších mezinárodních organizací pak lze zmínit například zmínit INTERPOL, jako mezinárodní organizaci zajišťující policejní spolupráci v kriminálně – policejní oblasti mezi smluvními státy organizace (INTERPOL 2024 [online]) či EUROPOL, jako agenturu Evropské unie pro spolupráci v oblasti prosazování práva (EUROPOL 2024 [online]).

Policie je typická svou hierarchickou vnitřní organizací s konkrétně určenými vztahy nadřazenosti a podřízenosti. V čele policie stojí policejní prezident (v současnosti genpor. Mgr. Martin Vondrášek), který je za fungování a činnost policie odpovědný ministru vnitra. Vnitřně je policie tvořena útvary, jimiž jsou Policejní prezidium České republiky, útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. (Zákon č. 273/2008 Sb. § 6). Policejní prezidium podléhá všechny ostatní útvary, neboť komplexně řídí činnost policie. Určuje cíle rozvoje policie, určuje koncepci její organizace, analyzuje a kontroluje činnost policie, koordinuje činnost jednotlivých útvarů. Útvary policie s celostátní působností plní své úkoly na území celé České republiky. (Vokuš 2010) Patří mezi ně Kriminalistický ústav, Letecká služba, Národní protidrogová centrála služby kriminální policie a vyšetřování (dále jen jako „SKPV“), Pyrotechnická služba, Ředitelství služby cizinecké policie, Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV, Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV, Národní centrála proti terorismu, extremismu a kybernetické kriminalitě SKPV, Útvar pro ochranu prezidenta ČR, Ochranná služba Policie ČR, Útvar rychlého nasazení, Útvar speciálních činností SKPV a Útvar zvláštních činností SKPV. Vykonávají tak specializované činnosti zejména v oblasti postihování trestné činnosti. (Policie ČR – organizační struktura 2024 [online]) Krajská ředitelství policie jsou útvary s územně vymezenou působností, které odpovídají za plnění úkolů policie na svěřeném území. V současné době je krajských ředitelství čtrnáct a svým územím odpovídají vymezení krajů dle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů. V jejich čele je vždy krajský ředitel. Na návrh krajského ředitele pak může policejní prezident zřizovat další útvary v rámci jednotlivých krajských ředitelství, což je využíváno převážně v krajích s velkými městy. (Vokuš 2010)

Policii ČR lze rovněž členit dle služeb, prostřednictvím kterých vykonává své úkoly. Dle zaměření činnosti je tak policie rozdělena na službu pořádkové policie, službu dopravní policie, službu cizinecké policie, leteckou službu, pyrotechnickou službu, ochrannou službu, službu kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby.

Vedle zákonů a dalších právních předpisů upravujících činnost policie navenek je pak také třeba uvést, že je organizace policie směrem dovnitř upravována také systémem nařízení a interních předpisů ministerstva vnitra a interních aktů řízení policejního prezidia i dalších útvarů. (Vokuš 2010)

1.2 Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje vzniklo dnem 1. ledna 2010, kdy byly na základě velké (nejen územní) reformy policie v roce 2009 vytvořeny krajská ředitelství policie odpovídající územně samosprávným celkům – krajům. Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje se tak společně s Krajským ředitelstvím Moravskoslezského kraje vyčlenilo z původního Krajského ředitelství Severomoravského kraje a jeho prvním ředitelem se stal plk. RNDr. Jaroslav Skříčil (Policie ČR 2009, Šteinbach 2021)

Svou povahou je tedy Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje útvar s územně vymezenou působností, odpovídající rozloze Olomouckého kraje s rozlohou 5267 km² a aktuálním počtem obyvatel okolo 632.000 lidí. Dle monitoru ministerstva financí (MF ČR, 2024 [online]) se rozpočet ředitelství se za rok 2023 pohyboval okolo 2,8 mld. Kč.

O plnění všech úkolů policie a zajišťování všech druhů policejních činností se pak v rámci celého kraje stará přibližně 2.000 policistů. Zajišťovány jsou zejména služba pořádkové policie, SKPV, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, služební kynologie, služba pro zbraně a bezpečnostní materiál. Pro zajištění úkolů policie pak spolupracuje nejen s dalšími útvary policie, ale také s orgány státní správy a samosprávy, dalšími bezpečnostními sbory, veřejnými a soukromými subjekty. (Policie České republiky – KŘP Olomouckého kraje 2024 [online]).

Sídlo má krajské ředitelství umístěno v Olomouci na Třídě Kosmonautů 10. V čele krajského ředitelství je jeho ředitel, v současnosti brig. gen. Mgr. Tomáš Landsfeld, který odpovídá za chod celé policie na území Olomouckého kraje, přičemž své pravomoci dále deleguje svým náměstkům pro vnější službu, pro SKPV a pro ekonomiku (Pokyn PP č. 75/2013). Krajské ředitelství zabezpečuje chod celé policie na území kraje a vykonává proto řadu činností. V omezené míře plní úkoly správního orgánu ve správním řízení, reprezentuje

policii a propaguje činnost policie, svým organizačním článkům vytváří podmínky pro plnění jejich úkolů, jelikož se jedná o organizační složku státu, musí tedy zabezpečovat své organizační složky z ekonomické stránky. (Rozkaz KŘ č. 1/2024)

Organizačně se krajské ředitelství dělí na krajské organizační články a územní odbory. Mezi krajské organizační články patří:

- kancelář ředitele, zajišťující zejména organizačně provoz a řádný chod celého krajského ředitelství;
- odbor vnitřní kontroly, odpovídající zejména za výkon kontrolní činnosti na území krajského ředitelství;
- odbor služební přípravy, zajišťující zejména organizaci a realizaci zkoušek způsobilosti potřebných k výkonu služby;
- odbor personální, starající se jak o civilní zaměstnance, tak o příslušníky ve služebním poměru a zajišťující veškeré záležitosti s tím spojené;
- kancelář náměstka pro vnější službu, která odpovídá zejména za organizaci a výkon služeb pořádkové a dopravní policie, služby pro zbraně a bezpečnostní materiál;
- operační odbor, provozující integrované operační středisko, které řídí veškeré síly a prostředky na území olomouckého kraje a reaguje na oznámení tísňové linky 158;
- odbor služby pořádkové policie, zajišťující celou škálu činností, od úkonů a zákroků při mimořádných událostech, pátrání po pohřešovaných, šetření přestupků a méně závažné trestné činnosti až po hlídkovou službu na ulici;
- odbor služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, zajišťující státní správu na úseku zbraní a střeliva,
- odbor cizinecké policie, který má starosti agendu cizinců, právní režim jejich pobytu, pátrání po cizincích, ochranu hranic, atd.;
- odbor služby dopravní policie, provádějící dohled nad silničním provozem a dopravou obecně;
- kancelář náměstka ředitele krajského ředitelství pro službu kriminální policie a vyšetřování, které koordinuje činnost krajského ředitelství v oblasti prevence kriminality a vedení trestního řízení;
- odbor obecné kriminality, zajišťující vedení operativně pátracích činností a dalších úkolů souvisejících s trestním řízením v rámci krajského ředitelství;

- odbor hospodářské kriminality, zajišťující vedení operativně pátracích činností a dalších úkolů souvisejících s trestním řízením v oblasti hospodářské kriminality v rámci krajského ředitelství;
- odbor technické ochrany, který zpracovává obrazové a zvukové záznamy a další data důležitá pro trestní řízení;
- odbor analytiky a kybernetické kriminality, který zabezpečuje potřebnou techniku pro výkon dalších činností policie, zejména pro zajišťování důkazů pro trestní řízení;
- kancelář náměstka ředitele krajského ředitelství pro ekonomiku, která prostřednictvím řady činností odpovídá a zajišťuje ekonomický chod krajského ředitelství;
- odbor informačních a komunikačních technologií, který zajišťuje technickou správu informačních technologií napříč celým krajským ředitelstvím;
- odbor veřejných zakázek, zajišťující dokumentaci pro realizované veřejné zakázky;
- odbor rozpočtu a účetnictví, zajišťující plánování a rozpočet krajského ředitelství a také účtování;
- odbor správy majetku, zabezpečující pořizování majetku a jeho správu, provoz jednotlivých bud krajského ředitelství atd. (Pokyn PP č. 75/2013)

Kromě krajských organizačních článků pak pod krajské ředitelství spadá pět územních odborů. Územní odbor Olomouc, Přerov, Prostějov, Šumperk a Jeseník. Rozlohou odpovídají územní odbory bývalým okresům, přičemž na každém z nich zajišťuje policie plnění všech svých úkolů. Konkrétní rozdělení činností a úkolů na jednotlivé organizační články pak upravuje organizační řád krajského ředitelství (Rozkaz KŘ č. 1/2024)

1.3 Oddělení hlídkové služby u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje

„Hlídková služba je základní a systematickou formou činnosti vykonávanou policisty v určených úsecích nebo na stanovištích, která je organizována k bezprostřednímu zajištění ochrany veřejného pořádku k předcházení, zabraňování a odhalování trestné a jiné protiprávní činnosti a plněn dalších úkolů na výkonných organizačních člancích“ (Daleký a kol. 2009, s. 47).

Společně s obchůzkovou službou patří mezi základní pilíře výkonu služby pořádkové policie (jako další součásti pořádkové policie lze zmínit dozorčí službu, preventivní činnost a procesní činnost), která má za úkol zajišťovat ochranu bezpečnosti osob, majetku a veřejného pořádku, dohlížet na bezpečnost a plynulost silničního provozu, na přepravu osob a zásilek po železnici a plnit úkoly v trestním, přestupkovém a správním řízení.

Coby součást služby pořádkové policie čítající v rámci celé republiky okolo 20.000 policistů, patří mezi činnosti nejpočetněji vykonávané a také nejuniverzálnější. Je pak zřizována zejména tam, kde je možné očekávat zhoršenou bezpečnostní situaci, zejména v místech s větší koncentrací obyvatel jako jsou města, zastavěné oblasti, průmyslové oblasti, turistická či lázeňská místa. (Policie České republiky 2017, Gregor 2017)

Policisté oddělení hlídkové služby při ochraně veřejného pořádku chrání život, zdraví a majetek občanů, majetek státu, právnických a fyzických osob, podílí se na zajištění činnosti pořádkové jednotky krajského ředitelství, předcházejí a zabraňují narušování veřejného pořádku, pravidel občanského soužití, spolupůsobí při obnově veřejného pořádku, byl-li narušen, zakročují proti pachatelům, kteří narušují veřejný pořádek, dohlížejí na dodržování veřejného pořádku na veřejných prostranstvích a místech veřejnosti přístupných a na komunikacích v době konání společenských, kulturních a sportovních akcí za přítomnosti většího množství osob, získávají poznatky o bezpečnostní situaci ve svěřeném úseku a předávají je nadřízenému vedoucímu policistovi nebo integrovanému operačnímu středisku krajského ředitelství, plní úkoly na úseku pátrání po pachatelích přestupků. (Pokyn PP č. 180/2012)

Z hlediska organizace policie jsou oddělení hlídkové služby zpravidla zřizována u jednotlivých územních odborů, kdy jsou jejich součástí a nižším organizačním článkem. Bývají zřizována tak, aby na každém území bylo zajištěno plnění úkolů policie, zejména výkon prvosledových hlídek, kontrola a dohled nad osobami omezenými na osobní svobodě a jejich eskorty do zařízení vězeňské služby, a eskorty osob v zákonem odůvodněných případech, aby bylo možné hlídkovou službu využít na nepředpokládané řešení situací na teritoriu územního odboru (např. pátrací akce, technologické havárie, povodně, apod.) a při plnění úkolů

pořádkové jednotky krajského ředitelství. (Policie České republiky 2017, Gregor 2017, P PP č. 180/2012)

Vedoucí oddělení hlídkové služby je přímo podřízen vedoucímu územního odboru. Policisté oddělení hlídkové služby jsou zařazeni do 2. skupiny služební, kondiční a střelecké přípravy a kromě běžné výstroje a výzbroje jsou vybaveni taktéž speciální výstrojí, která bezprostředně souvisí a vychází z jejich pracovní náplně. (Policie České republiky 2017, Gregor 2017, P PP č. 180/2012)

Oddělení hlídkové služby a jeho jednotlivé směny plní úkoly hlídkové služby na území územního odboru, hlídková služba provádí kombinovaný výkon služby (motorizovaný a pěší) v jednotlivých přidělených úsecích na teritoriu územního odboru. Přednostně provádí služební zákroky a úkony na základě tísňového volání linky 112 a 158 policie v souvislosti s možným ohrožením života, veškeré zákroky, při kterých dochází k protiprávnímu jednán závažnější škoda na majetku, zákroky proti pachatelům, pronásledování ujíždějících vozidel, úkony při hromadném narušování veřejného pořádku, služební zákroky v souvislosti s ochranou objektů napojených na pult centralizované ochrany, policejní opatření k odvrácení nebo zvládnutí živelných pohrom, či katastrof nebo k odstranění jejich následků. Dále se spolupodílí na pátracích akcích v členitém nebo nepřístupném terénu a v případě potřeby také po dohodě s vedoucím oddělení hlídkové služby na poskytování součinnosti pro jednotlivá oddělení územního odboru ve stanoveném rozsahu a plní další stanovené úkoly. (Policie České republiky 2017, Gregor 2017, P PP č. 180/2012) Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje má zřízené oddělení hlídkové služby na třech územních odborech, a to na územním odboru Šumperk, územním odboru Prostějov a územním odboru Přerov. Krom tohoto je v rámci krajského ředitelství zřízen útvar Pohotovostního a eskortního oddělení, který taktéž vykonává hlídkovou službu, jeho působnost je však celokrajská (byť se svou činností převážně soustředí na krajské město Olomouc). Napříč všemi odděleními zabezpečuje výkon hlídkové služby na Krajském ředitelství policie celkem 163 policistů, z toho 32 na Oddělení hlídkové služby Šumperk, 36 na Oddělení hlídkové služby Prostějov, 36 na Oddělení hlídkové služby Přerov a 59 na Pohotovostním a eskortním oddělení. Jejich služba je běžně organizována do dvou dvanáctihodinových směn (nejčastěji v časech 6:00-18:00 a 18:00 – 6:00) tak aby byla hlídková činnost neustále zajišťována. (Policie České republiky – KŘP Olomouckého kraje 2024 [online]).

SHRNUTÍ

Definovali jsme poslání Policie ČR, představili její právní základ, vymezili její základní cíle, úkoly a činnosti. Charakterizovali, jak je policie organizována a jaké má druhy služeb. Dále bylo představeno Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje, jeho specifika, organizační a funkční vymezení. Podrobněji byla popsána zejména Oddělení hlídkové služby, jejich úkoly, zaměření charakteristické činnosti a organizace v rámci Olomouckého kraje.

2 Policista oddělení hlídkové služby (OHS)

Výkon činnosti policisty hlídkové služby patří mezi nejobtížnější služby nejen pořádkové policie. Široké spektrum činností, které musí policista hlídkové služby v rámci této služby vykonávat, zajišťování neustálé akceschopnosti i v nočních hodinách, práce s pachateli trestné činnosti a dalšími problémovými občany, povinnost plnit rozkazy, členění rizikovým a zátěžovým situacím, vysoká míra odpovědnosti, kontrola veřejnosti a další řada faktorů kladou vysoké požadavky nejen na odborné znalosti a dovednosti takto zařazených policistů, ale také na jejich fyzickou výkonnost a psychickou odolnost. To, zda bude policista schopen tuto službu kvalitně vykonávat je pak částečně prověřováno již před vstupem do služebního poměru, často jej však prověří až praxe sama. (Nesvadba 2009)

2.1 Služební poměr

Pracovněprávní vztahy policistů se výrazně liší od běžného zaměstnání. Běžný pracovní poměr, vznikající na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je v České republice nejběžnější formou závislé práce, by nebyl schopen pokrýt veškerá specifika a požadavky na policejní práci, tak aby byla policie schopná zabezpečovat veškeré své úkoly a povinnosti. Specifická práce policistů se proto na rozdíl od běžného zaměstnání, jehož podmínky se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, řídí zvláštními pravidly zakotvenými v zákoně o služebním poměru. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007, upravuje právní vztahy fyzických osob, které vykonávají službu v bezpečnostních sborech a stanovuje různé aspekty služebního poměru jako například přijetí do služebního poměru, odměňování, řízení ve věcech služebního poměru anebo ukončení služebního poměru. U policistů se tedy nejedná o pracovní poměr, ale hovoříme zde o poměru služebním. Příslušník je ve služebním poměru k České republice, práva a povinnosti České republiky vůči příslušníkovi plní příslušný bezpečnostní sbor. O postavení policisty jako státního zaměstnance zpravidla rozhoduje jednostranně služební orgán. (Tomek 2007, Zákon č. 361/2003 Sb., § 3). Zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. se pak kromě Policie České republiky řídí i další bezpečnostní sbory, kterými jsou Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. (Zákon č. 361/2003 Sb., § 2)

Specifická práce policistů, kterou pro bezpečnostní sbor vykonávají, se pak podle zákona označuje pojmem služba. Výkonem služby se pak rozumí zejména „*úkony a činnosti realizující oprávnění a povinnosti stanovené právními předpisy upravujícími působnost bezpečnostních sborů, soustředování, vyhodnocování a evidování informací a údajů potřebných pro výkon služby, včetně činnosti v operačních střediscích, řízení výkonu služby*“ (Zákon č. 361/2003 Sb., § 1 odst. 4).

Pokud se někdo rozhodne pro vstup do bezpečnostního sboru, je to zcela jistě záslužné rozhodnutí, vyjadřuje tak příležitost sloužit společnosti a pomáhat druhým. S ohledem na náročnost a specifika vykonávaných činností je však vznik služebního poměru vázán na splnění řady striktně stanovených podmínek. Předpoklady, které musí uchazeč o vstup do služebního poměru splňovat, pak upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Podle něj musí být uchazeč o vstup do služebního poměru pouze občan České republiky, který zároveň:

- *o přijetí písemně požádá,*
 - *je starší 18 let,*
 - *je bezúhonný,*
 - *splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,*
 - *je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,*
 - *je plně způsobilý k právním úkonům,*
 - *je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,*
 - *není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,*
 - *nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.“*
- (Zákon č. 361/2003 Sb., § 13)

Pro vznik služebního poměru je nutné, aby uchazeč absolvoval povinné přijímací řízení, v rámci kterého splnění výše uvedených podmínek doloží. Přijímací řízení pak policie s uchazečem zahajuje, poté co tento doručí písemnou žádost o přijetí a splňuje výše uvedené podmínky. Přijímací řízení trvá obvykle 3 měsíce. V průběhu řízení uchazeč absolvuje psychologické vyšetření, prověrku tělesné zdatnosti, zdravotní prohlídku a další personální řízení, v rámci kterého absolvuje osobní pohovor s personalistou, dále předloží osobní doklady, občanský průkaz a doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání.

U uchazečů, kteří dříve podléhali branné povinnosti, se vyžaduje vojenská knížka z důvodu zápočtu praxe a sociální evidence. V další fázi přijímacího řízení je zájemce o přijetí požádán o napsání životopisu, vyplnění osobního dotazníku a předložení těchto dokladů:

- rodný list,
- výpis ze zdravotní dokumentace registrujícího lékaře (výpis pořídí uchazeč ve formě vyplněného dotazníku u svého ošetřujícího lékaře),
- doklad o dosavadní praxi včetně vojenské služby, mateřské dovolené, další mateřské dovolené a rodičovské dovolené, popř. posudek z předchozího zaměstnání,
- čestné prohlášení o tom, že uchazeč není členem politické strany nebo politického hnutí a že nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost,
- souhlas s poskytováním a zpracováním osobních údajů.

Následuje odborné psychologické vyšetření, které je zaměřeno na zjištění osobnostních předpokladů potřebných pro výkon služby na základních policejních služebních místech. Pokud uchazeč nesplní kritéria nutná pro přijetí, může další psychologické vyšetření podstoupit nejdříve za dva roky. Po psychologickém vyšetření postoupí uchazeč prověrky fyzické zdatnosti. Tyto se skládají ze čtyř testů: běhu na 1000 m, člunkového běhu, celomotorického testu a cvičení kliků. Jako poslední ze série úkonů přijímacího řízení absolvuje uchazeč komplexní zdravotní prohlídku, účelem které je posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče k výkonu služby u Policie České republiky. Teprve po splnění všech zákonných podmínek je uchazeč rozhodnutím příslušného služebního funkcionáře přijat do služebního poměru (Policie ČR – podmínky přijetí do služebního poměru 2024 [online])

Zánik služebního poměru

Stejně jako zákon služebním poměru přesně vymezuje podmínky, za kterých může služební poměr vzniknout, vymezuje také explicitně podmínky jeho zániku. Dle zákona o služebním poměru tak tento končí:

- „zrušením ve zkušební době,
- uplynutím doby určité,
- propuštěním,
- úmrtím nebo prohlášením za mrtvého,
- dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let.“ (Zákon č. 361/2003 Sb., § 41)

Důležité je pak zmínit, že stejně striktně má služební funkcionář stanoveny důvody, pro které může příslušníka propustit. Příslušník tak může být propuštěn ze služebního poměru, například pokud byl pravomocně odsouzený pro trestný čin spáchaný úmyslně, byl mu uložen kázeňský trest odnětí služební hodnosti, byla omezena jeho svéprávnost či jinak přestal splňovat podmínky pro zařazení do služebního poměru nebo pokud o propuštění sám požádal. O skončení služebního poměru je vždy vedeno řízení, ve kterém rozhoduje příslušný služební funkcionář. (Zákon č. 361/2003 Sb., § 42)

Specifické postavení policistů, práva a povinnosti

Specialita služebního poměru oproti běžnému poměru zaměstnaneckému se neprojevuje pouze odlišnými důvody pro jeho vznik a zánik. Zákon o služebním poměru stanovuje policistům řadu odlišných práv a povinností, v mnoha věcech jej také omezuje nad rámec běžného zaměstnání. S ohledem na nutnost zachovat neutralitu a být pro společnost jakýmsi „vzorem“, tak nesmí například být členem politické strany či hnutí, má omezené pasivní volební právo, právo na podnikání, právo účastnit se veřejných shromáždění či práv stávkovat (Zákon č. 361/2004 Sb., § 47, Tomek 2007)

Mezi základní povinnosti policisty patří zejména:

- *„dodržovat služební kázeň, která spočívá zejména v nestranném, řádném a svědomitém plnění služebních povinností příslušníka, které pro něj vyplývají z právních předpisů, služebních předpisů a rozkazů,*
- *zdržet se jednání, které může vést ke střetu zájmu služby se zájmy osobními a ohrozit důvěru v nestranný výkon služby, zejména nezneužívat ve prospěch vlastní nebo v prospěch jiných osob informace nabyté v souvislosti s výkonem služby a v souvislosti s výkonem služby nepřijímat dary nebo jiné výhody,*
- *zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu služby,*
- *prohlubovat svoji odbornost a udržovat svoji fyzickou zdatnost potřebnou pro zastávané služební místo a podrobovat se jejímu ověřování služebním funkcionářem,*
- *dodržovat pravidla služební zdvořilosti,*
- *poskytovat bezpečnostnímu sboru osobní údaje nezbytné pro rozhodování ve služebním poměru a pro plnění povinností bezpečnostního sboru podle zvláštních právních předpisů,*
- *vykonávat službu tak, aby nebyla ovlivňována jeho politickým, náboženským nebo jiným přesvědčením,*

- *chovat se a jednat i v době mimo službu tak, aby svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru,*
- *ohlašovat vedoucímu příslušníkovi závady a nedostatky, které ohrožují nebo ztěžují výkon služby, a skutečnost, že byl pravomocně uznán vinným ze spáchání přestupku nebo pravomocně odsouzen pro trestný čin, bez zbytečného odkladu,*
- *nejpozději po zahájení řízení o přestupku, z něhož je obviněn, bez zbytečného odkladu oznámit správnímu orgánu příslušnému k projednání přestupku, že je příslušníkem.“*
(Zákon č. 361/2003 Sb., § 45 a § 46)

Pro úplnost je pak nutné zmínit, že vedle povinností vyplývajících policistům ze zákona o služebním poměru, jich řada vyplývá také ze zákona č. 273/2008 Sb., o Policii ČR. Z nich lze zmínit třeba povinnost provést zákrok, je-li to třeba k ochraně zákonem chráněných hodnot (a to za některých okolností i v době mimo službu), povinnost prokazovat svou příslušnost k policii či povinnost poučovat osoby o prováděných úkonech. (Zákon č. 273/2008 Sb., § 6)

Vedle povinností však přísluší ze zákona o služebním poměru policistům řada náležitostí, kterými je zajištěna jejich schopnost řádně a kvalitně vykonávat službu. Služební funkcionář je jednak povinen jim zajistit veškerou výstroj a výzbroj, kterou k výkonu svých činností policista potřebuje, policisté mají také právo se v rámci policie vzdělávat, není jim krácena podpora při pracovní neschopnosti, po určitých odsloužených letech jim náleží výsluhy či mají nárok na ozdravný pobyt atd. (Zákon č. 273/2008 Sb., Tomek 2007)

2.2 Požadavky na policisty OHS

Na každého policistu zařazeného na oddělení hlídkové služby jsou z povahy služby, kterou vykonává, kladeny velmi vysoké nároky. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednu z nejuniverzálnějších služeb, se musí policista, který ji vykonává, velmi dobře orientovat v celém právním řádu, znát řadu zákonů, vyhlášek, služebních předpisů a mít celou škálu dalších znalostí a dovedností (první pomoc, základy krizové komunikace a intervence, sebeobrana, řídičské schopnosti na vysoké úrovni atd.), a dále vykazovat velkou psychickou i fyzickou zdatnost a odolnost při přímém kontaktu s občany, orgány státní správy i samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, ochraně bezpečnost osob a majetku, zajišťování veřejného pořádku, boji proti kriminalitě, přijímání, evidování a prošetřování oznámení osob, plnění úkolů v trestním, přestupkovém a správním řízení, dohlížení nad bezpečností a plynulostí silničního provozu, a veškerých dalších činnostech, které mu jsou svěřeny. (Tomek 2007, Policie ČR - Odbor metodiky koordinace a podpory výkonu služby 2024 [online])

Ani po splnění řady podmínek pro zařazení do služebního poměru popsaných výše (psychologické testy, fyzické testy, zdravotní prohlídka a další) tak policista není na výkon služby připraven. Po nástupu jej čeká roční základní odborná příprava, jejímž cílem je zvýšit psychickou a fyzickou kondici policisty, osvojit si návyky pro službu u policie, navázat vztah k policii, osvojit si, jaké má policista povinnosti a oprávnění, naučit se pracovat se služební zbraní a splnit předpoklady pro její používání, naučit se právní předpisy, kriminalistiku, základní policejní postupy a činnosti, osvojit si základy psychologie, zdravotní atd. Součástí odborné přípravy je pak také řízená praxe nejčastěji vykonávaná na území Krajského ředitelství hlavního města Prahy, kam jsou vysílání policisté zařazení do odborné přípravy zpravidla na šest měsíců (Tomek 2007, Zákon č. 361/2003 Sb.)

Po skončení základní odborné přípravy pak policisté skládají zkoušku, která osvědčuje, že je policista připraven pro výkon služby. Během dalších tří let služby si pak policista získávanou praxí prohlubuje nabyté znalosti, schopnosti a dovednosti při výkonu služby a následně skládá služební zkoušku z teorie i praxe, která je předpokladem pro jeho ustanovení do služebního poměru na dobu neurčitou. Obsah služební zkoušky je standardizovaný, určuje jej nařízení vlády č. 506/2004 Sb., kterým se stanoví způsob přípravy na služební zkoušku, obsah služební zkoušky, jejího průběhu, hodnocení a ukončení. (Tomek 2007, Zákon č. 361/2003 Sb., § 12, Pokyn PP č. 4/2009, Policie ČR - základní odborná příprava PČR [online], Policie ČR - povolání policista 2024 [online])

Také dále po dobu trvání služebního poměru jsou příslušníci proškolení a vysílání na odborné kurzy, nácviky dovedností a školení. Pro pořádkovou policii, a tedy i pro policisty hlídkových služeb jsou to například kurzy další odborné přípravy, kurzy pro trestní řízení, kurzy technik ohledání místa činu, specializační kurzy pro použití zbraně, pyrotechnické kurzy, kurzy krizové komunikace a vyjednávání, taktické dovednosti, nácviky na řešení událostí, postupy při řešení aktivního střelce, atd. (Pokyn PP č. 180/2012) Nejčastěji je vzdělávání policistů zajišťováno Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy policejního prezidia. Ten také provozuje vzdělávací platformu E-POLIS, prostřednictvím které probíhá řada vzdělávacích akcí v online prostředí způsobem e-learningu. Na průběžném vzdělávání policistů se pak podílí také Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra Brno a Vyšší policejní škola ministerstva vnitra Holešov. Další vzdělávání policistů je jak povinné, tak dobrovolné, zákon o služebním poměru dokonce umožňuje upravovat podmínky služebního poměru těm policistům, kteří se dále vzdělávají. (Zákon č. 361/2003 Sb., Policie ČR - Útvar policejního vzdělávání 2024 [online], Policie ČR – E-learning [online])

Co se týče požadavků, které klade na policisty hlídkové služby výkon každé jedné služby, ty se liší od podle konkrétních činností, které jsou jim pro danou službu ručeny. Podobu služby pak určuje policistům jejich vedoucí, který prostřednictvím tzv. „instruktáže“ stanovuje dobu a úkoly služby, které musí odpovídat potřebám řešení bezpečnostní situace a stávajícímu počtu policistů ve službě. Při stanovování podoby služby vedoucí zohledňuje podle závazného pokynu policejního prezidenta o plnění základních úkolů pořádkové policie nejen právní předpisy, ale také například také pokyny nadřízených, úkoly ze služebních porad, pokyny a informace od operačního střediska, hodnocení bezpečnostní situace a kriminality na daném území, a další konkrétní okolnosti, kterým je třeba službu upůsobit. (Pokyn PP č. 180/2012, čl. 11 a násl.) Podle konkrétních naplánovaných činností uvedených v instruktáži, se kterou má povinnost se seznámit, se pak policista připravuje na konkrétní podobu služby tak, aby vykonal všechno, co má a na všechny činnosti byl řádně vyzbrojen, připraven a nic jej během služby nepřekvapilo.

Ať už však policisté vykonávají během hlídkové služby jakoukoliv činnost, musí mít vždy u sebe základní výzbroj a výstroj, se kterou by měl být připraven alespoň na nejběžnější situace, které během služby mohou nastat. Je požadováno, aby každý policista hlídkové služby byl vždy při výkonu služby vybaven zejména:

- *„služebním průkazem,*
- *viditelně umístěným identifikačním číslem, pokud službu nevykonává*
- *v občanském oděvu,*
- *služební zbraní, s předepsaným počtem nábojů, slzotvorným prostředkem,*
- *obuškem, pouty,*
- *technickými prostředky zajišťujícími spojení,*
- *bloky k ukládání pokut, bloky na pokutu na místě nezaplacenou a poštovními*
- *poukázkami,*
- *výstupem ze systému Instruktáž, jehož formu určí vedoucí (např. list instruktáže,*
- *hlídková knížka, poznámkový blok),*
- *potřebami pro zaznamenání poznámek.“ (Pokyn PP č. 180/2012, čl. 10)*

Další výstroj, výzbroj a vybavení hlídky určuje stejně jako konkrétní činností policistů pro danou službu jejich vedoucí, přičemž zohledňuje potřeby výkonu služby, bezpečnostní situace a především ochranu zdraví policistů. (Pokyn PP č. 180/2012, čl. 11 a násl.)

Při výkonu služby jako takovém pak policista plní v instruktáži určené úkoly v předem stanovených místech, kdy je také neustále v kontaktu s operačním střediskem a dozorčí službou daného útvaru, která hlídku informuje, pokud je třeba reagovat na nově nastanou událost či změnu bezpečnostní situace. Veškerou svou činnost jsou pak policisté po skončení služby řádně zadokumentovat. (Pokyn PP č. 180/2012)

2.3 Osobnost policisty

Povolání policisty vyžaduje specifické předpoklady. Jelikož je jejich hlavním cílem pomáhat svému okolí a udržovat veřejnou bezpečnost, je pro ně nezbytná dobrá fyzická i psychická připravenost. To znamená, že policisté by měli být v dobré fyzické kondici, schopni zvládnout náročné situace a rychle reagovat na různé události. Pečování o vlastní zdraví a správná životospráva jsou klíčové, protože pouze zdravý a silný jedinec může účinně sloužit své komunitě. Pravidelný trénink a neustálé zlepšování fyzické zdatnosti jsou proto nedílnou součástí života policisty. (Matoušek 2023)

Vedle fyzické kondice je pak neméně podstatné kondice psychická. Policista musí disponovat speciálními schopnostmi a dovednostmi, které mohou být získány jak během výcviku, tak i průběhem jeho kariéry (viz výše). Každý, kdo se rozhodne pro tuto profesi, si musí být plně vědom svého poslání a musí se vždy snažit jednat tak, aby nijak nepoškodil důvěru veřejnosti a dobré jméno policejního sboru svým chováním. Pro takto náročnou práci je proto nutné mít i vhodné osobnosti předpoklady. (Beneš 1993)

Definicí pojmu osobnost existuje velké množství, každá z nich se snaží o vymezení základní charakteristiky a podstaty osobnosti. Vnímání osobnosti se totiž různí podle toho jaký vědní obor se snaží tento pojem interpretovat. Mimo psychologů, pro které je definování tohoto pojmu zcela nezbytné, se pojmem a definicí osobnosti zabývají také teologové, filozofové, sociologové, právníci a další odborníci. (Cakirpaloglu 2012) V teologii je tak osobnost například vnímána jako věčná duše oddělitelná od tělesné schránky, z pohledu práva se pak jedná o schopnost vystupovat jako právní subjekt, to znamená být nositelem i vykonavatelem práv a povinností. V pedagogice může být osobnost chápána jako cíl edukace. (Smékal 2002)

Ani v rámci psychologie, pro kterou je pojem „osobnost“ klíčový, není jednoduché jej definovat, neboť rozmanité perspektivy, kterými lze na obor psychologii osobnosti nahlížet, vedou také k odlišným interpretacím pojmu osobnost. Například SMÉKAL (2002, s. 27) uvádí že, „osobnost je individualizovaný systém psychických procesů, stavů a vlastností, které vznikají socializací a také přetvářením vrozených vnitřních podmínek bytí člověka, determinují a řídí předmětné činnosti jedince, jeho sociální styky a duchovní vztahy.“ Pro srovnání lze uvést

definici ČÍRTKOVÉ (1996, s. 66), které osobnost vymezuje jako „*relativně trvalé uspořádání biologických, psychologických a sociálních charakteristik člověka do jedinečného celku duševního dění*“ či BLATNÉHO a kol. (2010, s. 13), který odkazuje na definici podle ALLPORTA, podle kterého je osobnost „*dynamická organizace psychofyzických uvnitř individua, která determinuje jeho jedinečné přizpůsobení k jeho prostředí*“.

Vedle pojmu osobnost pak také psychologie pojmenovává tzv. „osobnostní typy“. Ty byly vytvořeny na základě pozorování, že někteří lidé mají výrazné podobnosti a jiní jsou naopak značně odlišní. Tyto typy nám umožňují zařadit jednotlivce do různých skupin a následně popsat tuto skupinu prostřednictvím společných osobnostních vlastností, které nazýváme typem. Soubor pravidel pro zařazování jedinců do určeného počtu typů pak tvoří typologii osobnosti. (Balcar 1983)

V klasické typologii se pak základy ve staré Antice se lidí rozdělují do čtyř základních skupin. Sangvinik je osobnost plná energie, srdečná, veselá a společenská, s pozitivním výhledem na svět. Je to člověk, který se snadno nadchne a zapojí do činnosti. Flegmatik je klidný jedinec s pomalou povahou, často projevující lhostejnost. Obtížně se rozčílí a těžko se ho vyvede z míry. Cholerik je impulzivní a rychle reaguje na podněty, často vybuchuje ve vzteku, avšak stejně rychle se uklidní a zapomene na incidenty. Melancholik je citlivý člověk s tendencí k melancholii a smutku. Pomalu se přizpůsobuje novým situacím a má tendenci vidět svět z pesimistického hlediska. (Pružinská 2005)

Policista jako osobnost

Typ osobnosti, který policisté mají, například jak jsou sebevědomí, jak se rozhodují, jak umí řešit konflikty či jak jsou zodpovědní, zcela nepochybně rozhoduje o tom, jak jsou schopni svou práci vykonávat, zda jsou kvalitními policisty či nikoliv. Ve společnosti dokonce rezonují jakési charakteristiky ideálního policisty, které vzbuzují pocit, že činnosti, které má policie svěřeny, budou vykonány, tak jak mají a pokud jimi policisté oplývají, vytváří jakýsi pocit důvěry. Patří mezi ně například iniciativa, umění komunikovat, dodržování etických pravidel, užívání „zdravého rozumu“, znalost práva, touha učit se novým věcem, trpělivost, tolerance, pochopení, nadšení pro věc, a další. (Thomas 2011, Police officer 2022 [online])

Je pak patrné, že policisté vykonávající službu u hlídkové služby, oplývají množstvím obdobných osobnostních charakteristik, které jim umožňují zvládat různé úkoly a situace, na které během realizace služeb naráží. Jak však uvádí TENEYCK (2023), je otázkou, zda s takovými osobnostmi k policii již přišli, a právě pro své typy osobnosti byli k policii vybráni, či zda je výkon služby pomáhal formovat a postupně se stali podobnými.

Bez ohledu na to, zda charakteristiky specifické pro policisty lidé již měli před vstupem k policii, nebo si je osvojili až policejním výcvikem, nejrozpoznatelnější osobnostní charakteristiky specifické policisty jsou vymežovány jako tzv. „velká pětka“ („Big Five“) neboli pětifaktorový model osobnosti policistů, který platí i s ohledem na další měnící se podmínky, jako například kultura či politická příslušnost. Model zohledňuje pět oblastí osobnosti, a to extraverci (společenskost, hovornost a asertivita), neuroticismus (úzkost a emoční odpovědnost), souhlasnost (sladěnost s tradičními hodnotami), svědomitost (odpovědnost, pečlivost, sebeovládání) a otevřenost vůči zkušenosti. Podle něj pak jsou policisté emočně stabilnější a mírně příjemnější, extrovertnější, příjemnější, otevřenější vůči zkušenostem a svědomitější než běžní občané. (TenEyck, 2023) Toto vymezení osobnosti policisty působí poměrně pozitivně, Na druhou stranu jiní autoři přisuzují policistům řadu negativních charakteristik, jako je opatrnost, skepse, neustálá ostražitost či pesimismus a ztráta naivity. ABRAHAMSEN (2006) pak uvažuje nad tím, zda je potřeba odlišnosti osobnosti policistů vůbec zkoumat, neboť toto vytváří postavení policie – veřejnost („my“ vs. oni“), což nemusí přispívat k dobrým vztahům a spolupráci těchto dvou skupin.

TWERSKY-GLASNER (2005) pak vymezuje faktory, které osobnost policisty během výkonu služby ovlivňují a formují. Patří mezi ně například:

- komplexní výcvik, který musí policisté absolvovat,
- proces socializace na pracovišti (učení se od starších policistů),
- sběr zkušeností (práce s lidmi, řešení situací, které služba přináší), nebo
- místo výkonu služby a jeho specifika
- zátěžové situace (strach, stres, práce na směny, přesčasy, nepředvídatelnost situací, fyzická zátěž, tlak veřejnosti).

ČÍRTKOVÁ (2004) rovněž uvádí, že policisté při výkonu služby čelí řadě konfliktů, které přináší specifčnost policejní práce a zejména postavení policisty jakožto vykonavatele moci. Patří k nim konflikty způsobené věkem policisty (například nutnost řešit protiprávní činnost výrazně starších občanů), místem úředního jednání (například výkon činnosti v místě, kde má policista známé), zákrokem v přítomnosti nezúčastněných osob (např. zúčastněný jedinec se chová agresivněji před přihlížejícími), sníženým prahem frustrační tolerance, nezdvořilostí a nepřátelským tónem (způsobený neschopností naslouchat či únavou), protiagresí a zneužíváním moci (např. vyprovokovaná zpětná agrese, neúměrná reakce) nebo neochotou poskytovat informace.

I přes náročnost, která je s policejní prací spojená, však výkon služby a řádné plnění nezbytných úkolů, může policistům přinášet také uspokojení z dobře vykonané práce a prospěšnosti policisty, sounáležitost mezi kolegy, zapojení se do specifické subkultury a nalezení „svého místa ve společnosti“, zlepšení vnímání vlastní hodnoty či zvýšení pocitu odpovědnosti za společnost. (Thomas 2011, Abrahamsen 2006)

SHRNUTÍ

Popsali jsme specifika služebního poměru, zejména podmínky jeho vzniku a zániku, a taktéž nastíněno postavení policistů při výkonu služby, včetně základního představení jejich práv a povinností. Shrnuli základní požadavky na policisty oddělení hlídkové služby, a to jak z hlediska dovednostní a odborné připravenosti na výkon služby, tak z hlediska požadavků policisty při konkrétním výkonu služby. Charakterizovali jsme pojem osobnost a náhledy na jeho definování, vymezili jsme specifika, která se při zkoumání osobností a jejich charakteristik mohou objevovat u policistů.

3 Zátěžové situace v činnosti policie

Práce ve venkovním výkonu, neboli jak se v policejním žargonu říká „na ulici“, s sebou nese značný diskomfort, který musí policisté oddělení hlídkové služby denně postupovat. Jsou prakticky bez zázemí, mohou se dostat do nepředvídatelných situací, slouží v nepříznivých povětrnostních podmínkách, jsou pod emocionální a psychickou zátěží z pohledu neustálé připravenosti na možné rizika a nebezpečí. Je proto důležité, aby policisté měli dostatečnou podporu a zdroje pro zvládání těchto výzev, a aby byli vybaveni nezbytnými dovednostmi pro zachování klidu a profesionality i v těch nejrizikovějších situacích. (Tomek 2007)

3.1 Zátěžové situace

Je běžnou součástí života, že někdy nastanou situace, které je možné označit jako náročné, hůře zvládnutelné, nebo obtížné. Tyto situace kladou na daného člověka vysoké nároky, a jejich zvládnutí je možné pouze nasazením značného úsilí, často až se zapojením všech dostupných psychických a fyzických sil. Dochází při nich k nerovnováze mezi vnějšími nároky a tlaky na jedné straně a schopností nebo ochotou jednotlivce je zvládnout na straně druhé. V psychologii jsou všechny tyto situace podřazovány pod komplexní název „zátěž“. Pod pojmem zátěž je tedy možné si představit obecné působení a vytváření tlaku vnějšího prostředí na jedince, který se dostává do rozporu s vnitřní způsobilostí jedince tomuto působení odolávat a řešit jej. (Hladký, Žitková 1999; Čírtková 1994) Situace, ve kterých je člověk vystaven zátěži a musí na ni nějakým způsobem reagovat, pak jsou označovány jako zátěžové. ATKINSON (2003) je pak rozlišuje dle příčin jejich vzniku na:

- traumatické události, jakožto mimořádně nebezpečné události, které se vymykají běžné lidské zkušenosti,
- neovlivnitelné události, při kterých je zátěž způsobena tím, že člověk nemůže danou situaci nijak ovlivnit,
- nepředvídatelné události, kdy je zátěž způsobena nemožností se na danou situaci připravit,
- výzva pro hranice našich schopností, kdy je zátěž způsobena překračováním vlastních limitů,
- vnitřní konflikty, při kterých je zátěž způsobena vnitřními procesy odehrávajícími se v člověku, nevyřešenými konflikty (ať už vědomými či nevědomými).

IRMIŠ (1996) pak rozlišuje příčiny zátěžových situací na:

- vnější (hluk, chlad, teplo, jedy, alkohol, nikotin atd.)
- emocionální (situace vzbuzující napětím, úzkost, strach, frustraci atd.)
- časové (nutnost dodržet termíny)
- sociální (nedorozumění, hádky, konfliktní situace)
- vnitřní nesouhlas (důsledek nespravedlivé kritiky)
- strach z odpovědnosti (možné selhání při plnění úkolu),
- závažné životní události (smrt, nemoc, řešení mimořádných událostí)
- vnitřní (nesprávné fungování organismu).

Ať je však příčina zátěžové situace jakákoliv, člověk na ni, ať už vědomě nebo podvědomě reaguje. Zátěž se pak se začíná projevat jak v psychické oblasti (například únavou či emočními a náladovými výkyvy), tak ve fyziologické oblasti (například bolestí hlavy, potíženími s pohybovou soustavou) či behaviorálních reakcích (například výpadky pozornosti, chybovostí či poklesem pracovního výkonu). (Hladký, Žitková 1999)

Podle ČÍRTKOVÉ (1994) pak lze rozlišovat čtyři typy zátěžových situací, a to frustraci, deprivaci, konflikty a stres.

Co se týče frustrace, ČÍRTKOVÁ (1994, s. 150) uvádí, že „*frustrací se rozumí takové situace, kdy vnější či vnitřní překážky blokují možnost uspokojení aktualizovaných potřeb jedince*“. Pro srovnání pak lze uvést například vymezení SILLAMYHO (2001, s. 62), který konstatuje, že frustrace je „*stav, který vzniká z toho důvodu, že jedinci nebylo dopřáno náležitého uspokojení, byl oklamán ve svých nadějích*“ či HARTLA a HARTLOVOU (2015, s. 172), kteří konstatují, že „*frustrace je stav zklamání, zmaření, vzniká je-li člověku, ale i zvířeti zabráněno dosáhnout cíle jeho snažení*.“

Frustrace se dostavuje z nejrůznějších důvodů. Z výše uvedených definicí je zřejmé, že důvody frustrace lze podle příčiny vzniku rozdělit na vnější a vnitřní. Vnější důvody frustrace vychází z okolního prostředí, vnitřní pak vychází z negativního emocionálního stavu konkrétního jedince, jeho pocitu neschopnosti dosáhnout očekávaného výsledku, nízkého sebevědomí či nedostatečné vnitřní motivace. (Čírtková 1994)

Ohledně deprivace ČÍRTKOVÁ (1994, s. 149) sděluje: „*Deprivací se rozumí zvláštní frustrační situace, kdy jedinec strádá v důsledku absence vnějších podnětů nutných pro uspokojení aktualizovaných potřeb*“. Opět je pak možné toto vymezení srovnat s ostatními autory, kdy například VÁGNEROVÁ (2004, s. 53) uvádí: „*Deprivace je stav, kdy některá z objektivně významných potřeb, biologických i psychických, není uspokojována v dostatečné*

míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu.“ HARTL a HARTLOVÁ (2015, s. 107) konstatují, že *„deprivace je strádání, ztráta něčeho, co organismus potřebuje, nedostatečné uspokojování základních potřeb“*.

Deprivační zkušenost patří mezi jedny z nejnáročnějších faktorů ovlivňujících psychický stav jedince, ať už momentálně nebo dlouhodobě. Její negativní dopad se může projevit jak v aktuálním duševním stavu, tak i v dlouhodobém psychickém vývoji jedince. Důležitým faktorem je také časový rámec, ve kterém jedinec prochází deprivací, a jeho vývojová fáze. Různé etapy života mohou zvyšovat citlivost k různým druhům deprivace, což může ovlivnit i způsob, jakým je zkušenost zvládána a jaké má následky. (Vagnerová 2004) Pocit strádání či diskomfortu může mít pro člověk závažné důsledky, zejména pro jeho psychickou odolnost. Deprivace pak také vytváří prostor pro rozvoj depresí, úzkostí, syndromu vyhoření a extrémních případech vede dokonce i k zvýšenému riziku sebevražd. (Čírtková 1994)

K vymezení konfliktů ČÍRTKOVÁ (1994, s. 149) uvádí že *„konflikty představují v psychologickém slova smyslu situace, kdy zátěž nastává v důsledku střetu různých soupeřících tlaků. V případě vnitřních intrapsychických konfliktů se střetávají vnitřní psychické síly, tj. motivy. V případě vnějších interpersonálních konfliktů je jedinec postaven před nutnost volby mezi vnějšími, vzájemně neshleditelnými tlaky“*. Pro srovnání definice konfliktů dle SILLAMYHO (2001, s. 100), jako *„boj tendencí, zájmů, situace, kdy na jedince působí protichůdné síly přibližně stejně mocné“* Podle Vagnerové (2004, s. 49) se pak *„konflikty se odehrávají (pokud ne-byly vytěsněny) ve vědomí jedince a znamenají střetnutí dvou vzájemně neshleditelných, přibližně stejně silných tendencí“*.

Konflikt je běžnou součástí života a každý se s ním někdy potýká. Jeho subjektivní význam a účinek se však stávají patrnými až tehdy, když je konflikt skutečně závažný, trvá příliš dlouho a dotýká se oblastí, které pro jedince mají osobní význam. Pokud jedinec není schopen konflikt řešit, může se stát významným a potenciálně škodlivým faktorem pro jeho duševní a emocionální pohodu. Jedním z příkladů je rozpor mezi pocitem povinnosti a touhou po okamžitém uspokojení. Konflikt vzniká v situacích, kdy se člověk ocitá mezi povinnostmi, kterou vnímá jako svou zodpovědnost, a současnými potřebami či touhami, které mu nabízejí okamžitou gratifikaci. Intenzita tohoto konfliktu závisí na subjektivním vnímání a zpracování obou motivů jak emocionálně, tak i racionálně. (Vagnerová, 2004, s. 49)

K pojmu stres ČÍRTKOVÁ (1994, s. 150) uvádí, že „*je spojován se situacemi, kdy se od jedince vyžadují sice obvyklé a osvojené činnosti, ovšem za ztížených či tísnivých podmínek pro jejich realizaci. Obvyklé úkony jsou stěžovány nebo narušovány vnějšími tlaky a podmínkami, např. časovým deficitem, pocitem ohrožení nebo zvýšené výjimečné odpovědnosti*“. ŠVINGALOVÁ (2006, s. 45) jej pak vymezuje tak, že stres je „*stav, kdy je jedinec působením fyzikálních, chemických či sociálně psychologických vlastností podnětů (stresorů) vystaven nadměrné zátěži, kterou obvyklým způsobem své činnosti nezvládá, je ohrožena jeho integrita a musí proto zapojit všechny síly na obranu*“. SCHREIBER (1992, s. 12) pak poměrně obecně vymezuje, že „*stres je jakýkoli vliv životního prostředí (fyzikální, chemický, sociální, politický), který ohrožuje fyzické a psychické zdraví některých citlivých jedinců*.“

K samotnému pojmu stresu je důležité zdůraznit, že jeho používání se stále více rozšiřuje na širší kontext než jen na ty charakteristiky, které byly uvedeny výše. Podle současného výzkumu a teorií je stres chápán jako obecné a komplexní označení náročných životních situací a často je používán jako synonymum pro zátěž. (Čírtková 1994, s. 150). Stres pak není vždy spojen jen s negativními konotacemi (tzv. „*distres*“). Přiměřená míra a forma stresu (tzv. „*eustres*“) mohou být dokonce i prospěšné, protože mohou člověka aktivovat a motivovat k nalezení efektivního řešení situace, což dále rozvíjí jeho dovednosti. Existuje dokonce i tendence aktivně vyhledávat stresové situace, protože mohou vyvolávat příjemné pocity díky uvolnění endorfinů do mozku. Tato touha se projevuje například ve výběru extrémních sportů nebo ve snaze dosahovat nadstandardních výkonů. Překonání zátěže pak podporuje pocit osobního růstu a posiluje sebedůvěru. (Vágnerová 2004, s. 50)

Reakce člověka na zátěžovou situaci pak může být krátkodobá, kdy projevy zátěže či stresové situace po jejím pominutí odezní, nebo za trvale chronických podmínek dochází k reakcím dlouhodobého charakteru. Namísto toho, aby se člověk vrátil do stavu normality, pak spíše dochází k jejich zhoršování a stupňování. (Hladký 1993). Dlouhodobé vystavení zátěži pak přináší řadu důsledků, mezi které lze řadit například dlouhodobou únavu, změny v chování a vznik psychických poruch (poruchy přizpůsobení, přetrvávající změna osobnosti, úzkosti, deprese), somatická onemocnění, posttraumatickou stresovou poruchu, syndrom vyhoření, a další.

Únavu lze dle HARTLA a HARTLOVÉ (2015, s. 113) definovat jako „*snížení schopnosti vykonávat činnost, které vyplývá z předchozího úsilí*“. Rozlišovat pak lze únavu akutní (prostou, která se obvykle odstraní odpočinkem), chronickou (dlouhodobou, která je

důsledkem nepoměru mezi výdejem sil a jejich obnovou) a vyčerpání (konečný stav únavy, který se vyznačuje apatií a snížením biologické aktivity). (Praško a kol. 2006)

Posttraumatická stresová porucha nebo také posttraumatický stresový syndrom (PTSP, PTSD, PTSS) se podle HAŠTA a VOJTOVÉ (2012) „vyskytuje po prožití velmi emočně náročné a silně stresující události, vůči které je člověk naprosto bezbranný. K takto silně emotivním zážitkům často dochází u jedinců, kteří zažili válečný konflikt, přírodní katastrofu, závažné dopravní nehody, nehody s velkým počtem zasažených osob.“ Mezi příznaky této poruchy patří například silná únava, opětovné myšlenky spojené s traumatizující událostí, stavy, kdy dochází k opakování události, úzkosti, pocity viny či selhání, somatizace (bolesti svalů, hlavy, zad, zažívací obtíže atd. Neprojevují se však ihned, ale až s odstupem času, což je problematické, neboť ani nemusí být dávány do souvislosti s prožitou zátěžovou situací. (Kobrlé, Lucká 2012)

Syndrom vyhoření, neboli také „*burn-out efekt*“, postihuje podle STOCKA (2010, s. 15) především lidi neustále vystavené stresu, pravidelnému a často nepříjemnému kontaktu a komunikaci s druhými lidmi a vysokým profesním požadavkům. Jedná se o stav emočního i fyzického vyčerpání, doprovázeného lhostejností vůči své práci i okolí a poklesem výkonnosti. Je provázen psychickými i fyzickými příznaky, jako jsou například poruchy spánku, deprese a úzkosti, únava a pokles výkonu, neschopnost uvolnit se, poruchy paměti a soustředění, somatické obtíže, emocionální vyčerpání, sklíčenost, cynismus, apatie, frustrace, a další.

Za předpokladu, že už se u člověka rozvinou některé z dlouhodobých následků zátěže, která na něj působí, je velmi obtížné tyto následky odstraňovat a mnohdy se pak jedná o dlouhodobý proces návratu k normálu. Je tedy zcela jistě jednodušší dlouhodobému vlivu zátěžových situací předcházet.

3.2 Zátěžové situace u Policie ČR

Práce příslušníka Policie České republiky v souvislosti s vystavováním zátěžovým situacím velmi specifickou, jelikož jej ze své podstaty předpokládá. Když je třeba, musí pracovat ve dne, v noci, v zimě, horku, musí reagovat neprodleně, je v rámci práce vystavován řadě toxických či neznámých látek či jinak zdravotně závadnému prostředí, mnohdy nemá čas na jídlo, pití ani chvíli odpočinku, je neustále pod drobnohledem nadřízených i veřejnosti, zkrátka musí upřednostňovat potřeby služby před sebou samým. Nadto jsou pak vystavováni situacím, kterým by při výkonu jiné profese byly vystaveni jen stěží, například řešení mimořádných událostí a katastrof (srážky vlaků, povodně, aktivní střelec, eskorty, převoz nebezpečných materiálů, protiepidemická opatření), použití střelné zbraně, smrt kolegy ve službě, extrémní mrtvoly, mimořádně tragické nehody, a další situace, které utkví v mysli jako tzv. "*osobní pomníčky*" (Vymětal a kol. 2010; Čírtková, Spurný 2001)

Z hlediska pracovní zátěže, jakožto určité vyčleněné kategorie celkové životní zátěže či stresu spojené s pracovními podmínkami, patří práce u policie mezi vysoce stresogenní. Je to tak zejména proto, že je charakteristická vysokými nároky na kvalitu, odpovědnost a nasazení pracovníka bez ohledu na jeho možnost rozhodovat o tempu práce, její povaze či podmínkách (Hladký, Židková 1999; Kebza, Šolcová 1998) Ačkoliv by policisté měli být ze své podstaty vůči důsledkům zátěžových situací odolnější než běžní lidé, neboť je v rámci výběrového řízení do služebního poměru testována mj. také odolnost vůči zátěži, v rámci práce jsou oproti běžným lidem také výrazně častěji zátěžovým situacím vystavováni. Je pak také zajímavé, že některé situace, které běžní lidé hodnotí jako zátěžové, jsou policisty vnímány jako pozitivní (tzv. „eustres“), neboť například mají rádi adrenalin, který boj se zločinem přináší (Čírtková, Spurný 2001; Paton a kol. 2009) Míra zátěže se pak samozřejmě proměňuje s tím, pro jaký typ služby je daný policista zařazen. Značně stresující pak jsou podle KLÍMY (2012) pozice řadových policistů (kam spadá mj. také výkon hlídkové služby), kteří se nejčastěji setkávají s exponovanými situacemi jako je úmrtí, zranění, dopravní nehody apod.

ČÍRTKOVÁ (2015) pak hovoří o tzv. „policejním stresu“, kdy tento stres není důsledkem špatného výběru policistů ani jejich osobnosti, ale výsledkem specifických činností, které musí policista během služby vykonávat. Tento stres lze podle ní spojovat s policistou, který:

- „byl vybrán podle platných výběrových kritérií,
- je součástí fungujícího oddělení, a

- *během výkonu služby se setkal se situací, která je svými parametry nad rámec obvyklých lidských zkušeností, narušuje emoční rovnováhu jednice a příznaky stresu jsou už hojným a pravidelným jevem.* “ Čírtková (2015, s. 185)

ČÍRTKOVÁ (2015) jako příklady situací, při kterých policejní stres vzniká, uvádí například použití střelné zbraně proti člověku, činnost zásahové jednotky v situaci, která není zcela přehledná, komunikaci s pachatelem, který zadržuje rukojmí, či jiné mimořádné situace, při kterých může dojít ke kontaktu se smrtí. Jako základní typy policejního stresu pak rozlišuje extrémní situace s velkým rizikem vzniku posttraumatické stresové poruchy, exponované (nenormální) situace, u kterých je riziko vzniku posttraumatické stresové poruchy nižší, a náročné (zátěžové) situace, kde je riziko vzniku posttraumatické stresové poruchy minimální. (Čírtková, Spurný 2001)

Vedle tohoto specificky policejního stresu pak policisté také čelí každodenní, běžné zátěži spojené například s administrativou, komunikací s lidmi, jednání s vedením, problémy s mezilidskými vztahy, pracovními podmínkami, apod. V důsledku neustálých organizačních změn v rámci policie, často spojených se změnami vedení či příslušných služebních funkcionářů, se pak jako zatěžující může jevit například také strach ze ztráty zaměstnání, snížení platu, snížení hodnocení, či nejistota z budoucnosti. (Storch a Panzarella 1996 in Coufalová 2007) Pro úplnost je pak nutné dodat, že vedle pracovní zátěže se policistům nevyhýbají ani zátěžové situace, kterým může čelit v průběhu svého života každý jiný člověk. Jedná se například o úmrtí v rodině, rozvod, partnerský nesoulad, nemoc, závislosti, apod. (Vymětal a kol. 2010)

Vystavení pracovní zátěži v rámci výkonu služby u policie, ať to běžné pracovní, či specificky policejní, pak s sebou přináší řadu důsledků. MOKREJŠ (2006) pak důsledky rozlišuje na pocity stresu zhoršující schopnost koncentrovat se, psychosomatické poruchy, přepracovanost ovlivňující kvalitu vykonávané práce, špatné mezilidské vztahy na pracovišti i v soukromí a sklon k alkoholismu či jiným patologickým závislostem. Z hlediska výše popsaných reakcí na zátěžové situace čítajících dlouhodobou únavu, změny v chování a vznik psychických poruch (poruchy přizpůsobení, přetrvávající změna osobnosti, úzkosti, deprese, somatická onemocnění, posttraumatickou stresovou poruchu, syndrom vyhoření, a dalších, je pak nutné uvést, že tyto reakce mohou mít u policistů odlišné projevy než u běžných lidí. Například co se týče posttraumatické stresové poruchy, u policisty se může kromě výše popsaných projevů ještě přidružit zvýšená citlivost až přecitlivělost na nebezpečí, obava z budoucích situací (budoucího výkonu služby), problémy s normami, služebními předpisy i

nadřizenými, konflikty v soukromých vztazích, zneužívání návykových látek včetně alkoholu, či ztráta smyslu života či vykonávané práce. (Čírtková, Spurný 2001)

Lze se však setkat i s jedinečnými reakcemi zátěžové události spojené s policejní prací, jako je například tzv. „*post-shooting trauma*“, které se dostavuje po použití střelné zbraně ve službě a je spojeno s množstvím příznaků, jako například vyhýbání se podnětům, které jsou spojené s danou událostí, problémy se spánkem, problémy s emocemi a soustředěním apod. (Dumont 1999 in Honsová 2017)

3.3 Psychologická péče v policii

Policisté jsou často sami přesvědčeni, že musí čelit všem mimořádným událostem, které by jiné lidi bezpochyby zasáhly, aniž by dali najevo, že na něj tyto události mají jakýkoliv vliv. Jsou přesvědčeni o mýtu tzv. „*nezlomného policisty*“, kdy si neuvědomují, že se prožívaná zátěž, pokud s ní není pracováno, sčítá, a může se začít odrážet jinde (Vymětal a kol. 2010) S řadou okolností jsou sice policisté vyrovnat se sami, často se však jedná o situace, které mohou být nad možnosti daného příslušníka a se kterými potřebuje pomoci. Naštěstí i na tato specifika služby pamatuje zákon o služebním poměru, který zakotvuje jako jednu z povinností, které musí bezpečnostní sbor (v tomto případě policie) vůči příslušníkovi plnit, také povinnost zajišťovat příslušníkům psychologickou péči. (Zákon Č. 361/2003 Sb., § 77 odst. 11 písm. l) Tato povinnost je dále rozpracována v pokynu policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách, který upravuje poskytování psychologických služeb v policii a nastavuje systém tohoto druhu podpory pro policisty. Zakotvuje, že psychologická podpora může být poskytnuta jak příslušníkům, tak jejich blízkým, pokud je to třeba, a to jak individuálně, tak ve skupinách. Probíhá diskrétně a na základě dobrovolnosti, na žádost příslušníka či jeho nadřízených. (ZP PP č. 231/2016; Vymětal a kol. 2010)

Jako nejvýznamnější lze hodnotit činnost psychologů, kteří mohou příslušníkům nebo jejich blízkým poskytovat:

- „*konzultační a poradenskou činnost zaměřenou na poskytnutí krátkodobé podpory při řešení konkrétního a aktuálního problému (např. vztahového, výchovného, komunikačního) zahrnující např. poskytnutí pomoci při orientování se v problému, poskytnutí odborných informací, doporučení dílčích kroků, nácvik potřebných dovedností ke zvládnutí problému, případně doporučení či zprostředkování další odborné pomoci,*

- *psychoterapii, kterou se rozumí systematické (krátkodobé nebo dlouhodobé) použití psychoterapeutických postupů k řešení duševních obtíží nebo problémů běžného života,*
- *krizovou intervencí, kterou se rozumí krátkodobá specializovaná pomoc poskytovaná za účelem redukce nepříznivých psychických následků způsobených traumatizující událostí a obnovení psychické rovnováhy,*
- *upevňování žádoucích a funkčních postojů a vzorců chování, rozvoj sebereflexe a schopnost zvládnání stresu, posilování motivace a spokojenosti z vlastní práce a prevenci syndromu vyhoření, vzdělávací činnosti zaměřené na zátěžové situace a nácvik dovedností k jejich zvládnání,*
- *činnosti ke zkvalitňování týmové spolupráce a budování týmů.“ (ZP PP č. 231/2016; čl. 15)*

Způsob práce psychologů se odvíjí od konkrétní situace a typu problému se kterým se daný člověk na psychologa obrací. Psycholog je pak vázán mlčenlivostí a dalšími etickými pravidly. Intervence je vždy bezplatná.

Další možností psychologické podpory je anonymní telefonní linka pomoci v krizi, která je mimo policistů určena také pro zaměstnance policie a Ministerstva vnitra, popřípadě pro další subjekty, se kterými má policie dohodu. Linka pomoci v krizi slouží jak pro řešení akutních stavů, tak preventivně, tedy pro předcházení stavům psychické nouze. Policisté se na ni mohou obracet, například pokud ve službě čelili nějaké náročné situaci, pociťují dlouhodobé dopady pracovní zátěže, mají vztahové problémy na pracovišti nebo třeba řeší soukromé problémy. Linka pomoci poskytuje kontakty na specializovaná pracoviště a další informace.

Společně s anonymní linkou je psychologická péče poskytována také přes internet a další komunikační platformy (například přes Skype). Vedle toho jsou policií organizovány dva systémy k rozšíření psychologické podpory, a to systém kolegiální podpory a systém krizové intervence. (ZP PP č. 231/2016; Vymětal a kol. 2010)

Systém kolegiální podpory je taktéž založen na pomoci policistům a zaměstnancům policie, případně jejich blízkým, v obtížné životní situaci. Podpora nicméně není poskytována ze strany profesionálních psychologů, ale tzv. „peerů“. Ti jsou vybíráni z řad příslušníků nebo zaměstnanců policie určitého krajského ředitelství nebo jiného útvaru, kteří jsou dále vyškoleni množstvím odborných kurzů a poskytují svým kolegům možnost promluvit si, sdílet pocity a problémy, předávají informace o možnostech řešení různých situací, nebo pomoc přímo sami

zprostředkují. Za svou činnost nejsou nijak zvýhodňováni, platí pro ně mlčenlivost a musí vystupovat nezávisle. (ZP PP č. 231/2016, čl. 18-21; Vymětal a kol. 2010)

System krizové intervence je pak vystaven na nepřetržitém poskytování krizové intervence lidem zasaženým traumatickou událostí. Krom policistů a zaměstnanců policie je systém krizové intervence otevřen také pro veřejnost. Krizová intervence tak může být taktéž poskytnuta například lidem, kteří se stali oběti trestného činu, mimořádné události, rodinný příslušníkům pohřešovaných osob nebo těm, jimž je poskytována krátkodobá ochrana. Krizovou intervenci poskytují řádně v této problematice vyškolení policisté případně přímo psychologové, kteří zhodnotí danou situaci a navrhnou vhodné formy podpory, případně zprostředkují kontakty na specializovanou pomoc. Pro účely potřeby krizové intervence je pak také zřizována linka pro podporu systému krizové intervence. (ZP PP č. 231/2016, čl. 22-26; Vymětal a kol. 2010)

SHRNUTÍ

Definovali jsme zátěžové situace, uvedli příčiny jejich vzniku. Popsali, jak člověk v souvislosti s nimi reaguje a jaké mají dlouhodobé důsledky, pokud je jim člověk opakovaně vystavován. Uvedli, s jakými zátěžovými situacemi je možné se setkat při výkonu služby u Policie ČR, jak na ně policisté mohou reagovat a jaké mohou mít důsledky. Představili jsme systémy psychologické podpory, které mohou policisté při výkonu služby využívat za účelem zachování jejich duševního zdraví.

4 Volný čas policistů OHS

Volný čas je důležitou součástí života každého člověka. Je to čas, o kterém si rozhoduje pouze on sám a vybírá si, jak ho bude trávit podle vlastních přání a preferencí. Může v něm realizovat to, co ho baví, učit se novým schopnostem a dovednostem, zlepšovat si fyzickou kondici, nebo jen tak relaxovat a nabírat síly. Pro policisty je pak s ohledem na mimořádnou náročnost jejich povolání volný čas mimořádně důležitý, neboť se podílí na tom, aby šli do služby vždy stoprocentně připraveni a plní sil poradit si se všemi situacemi, které na ně čekají.

4.1 Volný čas

Vymezit co znamená pojem „volný čas“ rozhodně není jednoduché. Pojem jako takový lze považovat za pojem moderní, spojený s rozvojem západní kultury, kdy se o volném čase začalo hovořit jakožto o protikladu času pracovního. (Slepičková 2005) Velmi rychle se však volný čas stal charakteristickým rysem kvality života ve společnostech s vysokou úrovní životní úrovně, ve kterých je považován zejména za měřítko osobní svobody, účasti na společenském životě, kvality života a blahobytu. Co však pojem jako takový znamená je v dnešní době poměrně nejednoznačné, na jeho vymezení lze nahlížet z různých hledisek a optik a při jeho definování je možné zohledňovat různé aspekty života, fungování společnosti či stavu poznání. V souladu s vývojem společnosti a charakterem doby, již například totiž práce a volný čas nemusí být striktně oddělené součásti života. Práce se může stát volnočasovou aktivitou a z volného času se může stát práce. (Tokarski a kol. 2020)

Z řady definic lze uvést například, že volný čas jsou „*okamžiky, kdy člověk nepracuje, nestuduje nebo není zapojen do jiných povinností. Během volného času má svobodu dělat, co chce, ať už jde o koníčky, relaxaci nebo jednoduše užívání si volna. (...) Je to cenná příležitost k nabrání energie odpočinku a zapojení do činností, které přinášejí radost a naplnění života.*“ (Cambridge dictionary 2024 [online]) či definici, kdy je volný čas vymezen jako „*čas, s kterým člověk může nakládat podle svého uvážení a na základě svých zájmů. Volný čas je doba, která zůstane z 24 hodin běžného dne po odečtení času věnovaného práci, péči o rodinu a domácnost, péči o vlastní fyzické potřeby (včetně spánku).*“ (Průcha a kol. 2009, s. 341) Lze pak shrnout, že volný čas se lépe vymezuje spíše tzv. negativně, tedy jako to, co není, spíše než jako to, co je. Podle tohoto chápání není volný čas prací ani dobou, kdy se člověk stará o domácnost nebo plní své biologické potřeby nebo jakékoliv své jiné závazky. Takovéto vymezení je však nevýhodné, jelikož nic neříká významu, okolnostech a důsledcích chování vykonávaného po práci a dalších povinnostech. Vhodnější, i když náročnější je tak pátrat po tom, co volný čas je,

tedy vymezovat jej pozitivně. Podle ISO-AHOLY je pak volný čas „*volně použitelný časový prostor, v němž by volný čas mohl pro jedince znamenat svobodu. ... Je také dobou, v níž se jednotlivec může nezávisle na jakýchkoli povinnostech výhradně svobodně realizovat a dělat to či ono, k čemu jej nikdo nemutí a k čemu není také podvědomě nucen.*“ (Iso-Ahola, 2023)

Ohledně funkcí volného času uvádí KNOTKOVÁ (2022, s. 30), že je v současnosti volný čas „*jedním ze základních komponent, které se podílí na celkovém zdraví, štěstí a životní spokojenosti člověka*“. Vymezení toho, k čemu přesně má volný čas sloužit, je však stejně obtížné jako přesně definovat, co volný čas je. Vnímání účelu volného času je totiž velmi individuální, může se navíc lišit a měnit i u konkrétního člověka, například v různých životních etapách, s měnícími se životními situacemi a či změnou sociálního statutu, podle aktuálního fyzického stavu či psychického rozpoložení, míry stresu, únavy atd. Již DUMAZEIDER (1962, in Hamřík 2022) nicméně rozdělil tři základní funkce volného času. Volný čas by podle něj měl sloužit buď k:

- relaxaci (zotavení se z únavy, vyčerpání, práce a dalších závazků),
- zábavě (odstranění nudy a únik z jednotvárnosti všedních dnů) či k
- rozvoji osobnosti (umožnění svobody a myšlení, seberealizace, tvoření, vzdělávání, inovace).

Podle OPASCHOWSKÉHO (2001, in Knotková, 2022) je pak třeba mluvit o volnočasových potřebách, které volný čas jedincům naplňuje. Konkrétně pak hovoří o naplňování následujících potřeb:

- „*edukace (učení, poznávání, vzdělávání se)*
- *enkulturace (účast na společenském životě, rozvoj kreativity)*
- *integrace (sounáležitost začlenění do skupin, sociální učení)*
- *kompence (odreagování, vyvážení jednostrannosti)*
- *komunikace (sdílení)*
- *kontemplace (sebereflexe, čas pro sebe)*
- *participace (spolupodílení, spolupráce, zapojení)*
- *rekreace (uvolnění, odpočinek).*“ (H. Opaschowský (2001, in Knotková, 2022, s. 9)

Francouzský sociolog SUE (in Hofbauer, 2004) pak rozděluje funkce volného času na funkci psychologickou, kam spadá rozvoj, uvolnění a zábava, sociální, kam patří rodina, sociální uznání, vztah společnosti, terapeutickou, kam je řazeno zdraví, zdravý životní styl a prevence nemocí, a ekonomickou funkci, kam spadají hospodářské aspekty volného času.

Ať už je však vycházeno z jakéhokoliv dělení, v rámci trávení volného času mohou být naplňovány všechny jeho funkce zároveň či zrovna pouze některé z jeho funkcí dle konkrétního způsobu trávení volného času. Z hlediska efektivity je tak pro člověka vhodné vybírat si takové způsoby trávení volného času, které naplňují co nejvíce funkcí zároveň. (Hanuliakova 2020; Knotková 2022)

Co se pak týče možností trávení volného času, je třeba zdůraznit, že pojem „volný čas“ je pojmem relativně novým, přičemž jeho obsah a vnímání se mění nejen podle úhlu pohledu, jakým je na něj nahlíženo, ale také společně s měnící se společností. Také možnosti, jak volný čas trávit se neustále vyvíjejí a mění, kdy se jednak mění preference jednotlivců například podle aktuálních trendů ve společnosti, stupně technologického pokroku či měnící se ekonomické dostupnosti jednotlivých aktivit. (Hofbauer 2004)

V současnosti existuje takové množství volnočasových aktivit, že je snad všechny přehledně kategorizovat ani nelze. Za účelem další práce s volnočasovými aktivitami je však popsána řada způsobů, jak možnosti trávení volného času alespoň orientačně rozdělovat. Mezi nejčastěji používané základní dělení způsobů trávení volného času, zcela jistě patří dělení na jeho aktivní a pasivní trávení.

Aktivní trávení volného času předpokládá zapojení daného člověka, vyžaduje jeho fyzickou účast či mentální aktivitu. Příkladem aktivního trávení volného času může být zejména sport či umělecká tvorba. Naopak pasivní trávení volného času zahrnuje ty činnosti, u kterých se nepředpokládá žádné úsilí člověka, jeho aktivní přínos. O aktivním trávení volného času je pak možné uvést, že více obohacující, na druhou stranu pasivní trávení volného času je více odpočinkové a relaxační. (Hájek 2004; Slepíčková 2005)

Dalším významným kritériem, jak trávení volného času dělit, je rozdělovat jej na trávení organizované a neorganizované. Organizované aktivity jsou pak charakteristické strukturou, supervizí a důrazem na rozvoj dovedností. Mají nastavená pravidla, jsou zpravidla vykonávané pravidelně, je pro ně typická určitá výzva. Na druhou stranu neorganizované aktivity tyto charakteristiky nemají, chybí jim strukturované cíle, vedení, kontrola a monitorování (Larson 2000 in Hamřík 2022)

HAMŘÍK (2022) pak uvádí další řadu teoretických dělení trávení volného času vymezených v odborné literatuře (například dělení dle vážnosti volného času či jeho dimenzí). Poněkud konkrétněji pak trávení volného času vymezuje SLEPIČKOVÁ (2005), která rozděluje aktivity volného času na manuální, fyzické, kulturně umělecké receptivní, kulturně umělecké interpretační, kulturně racionální, společensko-formální, společensko-neformální, hry, podívaná, sběratelství, a pasivní odpočinek.

Bez ohledu na to, jako jsou možnosti trávit volný čas děleny, pak lze uvést nejčastější činnosti vykonávané ve volném čase. Patří mezi ně sledování televize, poslouchání hudby, trávení času na počítači/internetu, chození po obchodech a nakupování, čtení knih, fyzické aktivity, setkávání s přáteli, ruční práce, setkávání s přáteli či příbuznými, hraní karet nebo deskových her, návštěva kulturních akcí, chození do kina a návštěvy sportovních událostí. (Šafr, Patočková 2010)

4.2 Faktory ovlivňující výběr volného času

Jak tráví člověk svůj volný čas, závisí na celé řadě okolností. Některé z nich jsou dané, či výrazně stabilní, a není předpoklad, že se mění, nebo k jejich změnám dochází velice málo. Mezi tyto faktory lze například řadit pohlaví, národnost, věk, prostředí, společenské zvyky a tradice v daném místě atd. Ostatní, měnné faktory, pak člověk ovlivňuje vlastní vůlí a rozhodnutími, kterými formuje konkrétní podoby volného času. Příkladem lze uvést cíle, kterých chce daný člověk dosáhnout, časová dotace pro volný čas, volba společnosti při trávení volného času atd. (Pávková 2002)

ZICH (1978 in Raclavská, 2006) používal jiné rozdělení faktorů ovlivňujících výběr trávení volného času, a to na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní faktory řadil:

- věk
- pohlaví,
- rodinný stav,
- osobnostní faktory,
- vzdělání a
- zdravotní stav.

Mezi vnější faktory pak řadil:

- celospolečenské souvislosti,
- vlivy plynoucí z lokálního prostředí,
- působení primární společenské skupiny, a
- charakter práce.

KNOTKOVÁ (2022) pak nabízí obdobné základní rozdělení faktorů ovlivňujících výběr volného času na faktory vnitřní a vnější, kdy mezi vnitřní (exogenní) faktory řadí vlastnosti jedince (temperament, vůle, motivace), jeho zkušenosti, demografické charakteristiky jako je věk a pohlaví a rovněž zdravotní stav jedince a jeho fyzické i psychické možnosti.

Mezi vnější (endogenní) faktory pak podle ní patří všechno, co působí zvenku, například se může jednat o rodinu, vrstevníky, školu, místo bydliště, masmédia, politika státu nebo třeba celospolečenské podmínky. (Knotková 2022)

Je pak patrné, že působení mezi uvedenými aspekty ovlivňujícími výběr trávení volného času a volným časem často není jednostranné, neboť trávení volného času pak zpětně může ovlivňovat výchozí stav člověka, pro který se pro konkrétní způsob trávení volného času rozhodl. Za příklad může být uvedena situace, kdy člověk dlouhodobě vystavený stresu se rozhodne pro docházení na relaxační cvičení, přičemž následně u něj stres nebude ani vznikat, neboť se na relaxačních cvičeních naučí se stresu předcházet a pracovat s ním. (Qian a kol. 2014)

4.3 Volnočasové aktivity v policii

Vzhledem k tomu, že je volný čas ze své podstaty časem mimo výkon práce (ačkoliv v některých případech se mohou rozdíly mezi volným časem a časem pracovním stírat – viz výše), ani u policie, kde je postavení příslušníků velmi specifické, není předpokládáno, že se policie coby „zaměstnavatel“ bude starat o volný čas policistů. Podklad pro organizaci volného času policistů tak nelze hledat ani v zákoně o služebním poměru, ani v interních aktech řízení policistů. Přesto je možné v rámci fungování policie nacházet prvky podpory trávení volného času.

Jedním z takovýchto prvků je zcela jistě fond podpory sociálních a kulturních potřeb (FKSP). Krom toho že se tento fond řídí vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, poskytování příspěvků z tohoto fondu si nastavuje každé krajské ředitelství samostatně (jedná se o samostatné účetní jednotky). V rámci tohoto příspěvku lze kromě dalšího (příspěvek na optické pomůcky, příspěvek na knihy atd.) čerpat také příspěvek na volnočasové aktivity, například na masáže, sporty (bazén) nebo také na relaxační či rehabilitační pobyty. Krom toho, že je takto podpořen samotný příslušník, čerpání peněz z toho fondu se může týkat také jeho rodinných příslušníků. (Policie ČR - FKSP 2024) V rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje jsou pak z fondu sociálních a kulturních potřeb několikrát ročně pořádány akce pro rodiny pro veřejnost, například společné bowlingové utkání, společenský ples, Mikulášská besídka pro děti apod.

Akce pro příslušníky a pro rodiny jsou také často pořádány policejními odbory, konkrétně Uníí bezpečnostních složek (<https://www.uniebs.cz/>) či Nezávislým odborovým svazem Policie České republiky (<https://www.nospocr.cz/>). Pro členy těchto odborů, kteří platí

členské poplatky, je pak většinou účast na akcích možná za zvýhodněnou cenu. Krom pořádání akcí, nejčastěji výletů či zájezdů, pak odbory také poskytují například příspěvky na rekreaci příslušníků či jejich rodin.

S ohledem na to, že výkon služby u policie předpokládá dobrou fyzickou kondici příslušníků, snaží se policie vytvářet podmínky pro policisty také v oblasti sportu. V rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje tak krom možnosti zapůjčovat si sportovní pomůcky také pro soukromé účely, funguje také možnost bezplatně navštěvovat tělocvičnu, která je pro příslušníky otevřena v budově krajského ředitelství.

Odrázem podpory aktivního volného času u policie je také existence Unie tělovýchovných organizací Policie České republiky, sportovního svazu policistů a hasičů, z. s. (UNITOP ČR). Krom toho, že je tato organizace členem Českého olympijského výboru a zastupuje Českou republiku v mezinárodních policejních sportovních organizacích, sdružuje různé sportovní kluby existující v policii napříč celou republikou. Tato organizace má téměř třicet tisíc členů z řad policistů, hasičů, zaměstnanců Ministerstva vnitra ČR a jejich rodinných příslušníků. Tato organizace pak pořádá mj. vlastní systém soutěží, mezi něž patří například Policejní mistrovství ČR, Mistrovství UNITOP ČR, Velká cena UNITOP ČR, a řadu dalších. (Policie ČR – UNITOP 2024 [online], UNITOP 2024 [online])

SHRNUTÍ

Charakterizovali jsme pojem volný čas a způsoby, kterými lze na volný čas nahlížet. Popsali funkce volného času a možnosti jeho trávení. Shrnuli faktory, ovlivňující výběr volného času a různé způsoby jejich dělení. Následně byly představeny existující volnočasové aktivity, které v rámci Policie České republiky fungují nebo jsou podporovány.

5 Vliv pracovní zátěže policistů hlídkové služby v Olomouckém kraji na výběr volnočasových aktivit

Specifika, které výkon hlídkové služby má, a zejména zátěž, kterou tento typ zaměstnání přináší, se zcela jistě v řadě aspektů odráží do soukromé sféry policistů, kteří hlídkovou službu vykonávají. Ovlivňuje například jejich fyzickou i psychickou stránku osobnosti, vztahy, prožívání různých situací, způsob komunikace atd. (Nesvadba 2009).

5.1 Cíle výzkumného šetření

Hlavním cílem výzkumného šetření je analyzovat vliv pracovní zátěže policistů hlídkové služby na výběr jejich volnočasových aktivit, zkoumat, zda mezi aspekty, které pracovní zátěž policistů hlídkové služby ovlivňují, spadá také trávení volného času a výběr volnočasových aktivit.

Pomoci dílčích cílů pak je:

- zjistit, kolik mají policisté hlídkové služby volného času k odpočinku po náročné práci,
- zkoumat, jak si policisté plánují volný čas,
- analyzovat vliv pracovní zátěže na výběr specifických volnočasových aktivit, a
- zjistit, zda vybrané formy volnočasových aktivit napomáhají ke zmírnění pracovní zátěže policistů.

Na základě vymezeného hlavního cíle a také dílčích cílů byly stanoveny výzkumné předpoklady:

VP1: Předpokládáme, že policisté hlídkové služby si nemohou s ohledem na pracovní vytížení plánovat ve volném čase pravidelné aktivity.

VP 2: Předpokládáme, že policisté hlídkové služby volí převážně aktivní způsoby trávení volného času využitelné pro jejich pracovní činnost.

VP 3: Předpokládáme, že policisté hlídkové služby vyhledávají v důsledku pracovní zátěže specifické volnočasové aktivity.

VP 4: Předpokládáme, že specifické volnočasové aktivity pomáhají policistům hlídkové služby odbourávat pracovní zátěž.

5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku

Pro výzkumné šetření byli vybráni policisté hlídkové služby zařazené pod Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje. S žádostí o účast na výzkumném šetření byli osloveni všichni policisté vykonávající hlídkovou službu v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, tedy 163 policistů z oddělení hlídkové služby Šumperk, oddělení hlídkové služby Prostějov, oddělení hlídkové služby Přerov a Pohotovostního a eskortního oddělení, které taktéž vykonává hlídkovou službu. Všem z nich byl také distribuován dotazník k vyplnění.

Ze 163 oslovených policistů vyplnilo dotazník 78 z nich, což činí 47,85 % návratnost. Výsledný počet respondentů, kteří se účastnili na výzkumu, tedy odpovídal 78 policistům.

Vzhledem k organizační struktuře Policie ČR, kdy je organizace výkonu hlídkové služby v jednotlivých krajských ředitelstvích koncipována takřka identicky, je možné závěry provedeného výzkumného šetření v jednom kraji považovat za vypovídající o všech ostatních hlídkových službách v Policii ČR. Při aplikaci výsledků výzkumného šetření na hlídkové služby jiných krajských ředitelství je však třeba zohlednit možná specifika jednotlivých krajů, kdy například policisté zařazení pod Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy mohou s ohledem na vytíženost a závažnost případů objektivně pociťovat větší pracovní zátěž či mít méně volného času než například policisté zařazení pod Krajské ředitelství policie Jihočeského kraje.

5.3 Metodologie

V rámci výzkumného šetření byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Podle GAVORY (2000, s. 31) pracuje kvantitativní výzkum s čísly, jeho je cílem kvantitativního výzkumu zjišťovat množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů. Je založen na testování předpokladů (hypotéz), které jsou v rámci výzkumu potvrzeny či vyvráceny. Dle DISMANA (2011, s. 284-237) je na začátku kvantitativního výzkumu vždy problém, který je přeložen do hypotéz, které jsou základem pro výběr proměnných. Následuje sběr dat, pomocí kterých jsou hypotézy přijaty nebo zamítnuty. Za výhody kvantitativního výzkumu lze označit možnost jednoduše prokázat příčinný vztah mezi proměnnými, možnost snadno zobecnovat výsledky, rychlý a přímočarý sběr dat, nebo rychlá analýza přesných dat a nezávislost výsledků na výzkumníkovi. Mezi nevýhody pak patří zejména možnost opomenutí konkrétností při přílišném zobecnění, a tudíž neplatnost zobecněných závěrů pro individuální okolnosti. (Punch 2008).

Za velkou výhodu volby tohoto typu výzkumu lze s ohledem na téma považovat, že umožňuje získat informace od všech policistů spadajících pod hlídkovou službu v rámci

Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje a hodnotit tak výsledky komplexně v rámci tohoto útvaru. Výhody lze také spatřovat v poměrně rychlém sběru množství přesných dat o policistech a také možnosti je snadno analyzovat.

Z výzkumných nástrojů vhodných pro tento typ výzkumu zvolen dotazník. Jakožto asi nejfrekventovanější z nástrojů používaných při kvantitativním výzkumu je určen pro hromadné získávání údajů o velkém počtu odpovídajících. Sestává z jednotlivých otázek či položek, jejichž struktura napomáhá ověření předpokladů ověřovaných výzkumným šetřením. (Gavora 2000). Jako základní vlastnosti dotazníku, které jsou pro jeho kvalitu nepostradatelné, pak lze označit jeho validitu, tedy schopnost zjišťovat to, co má, reliabilitu, tedy schopnost zaručovat spolehlivost a přesnost výsledků a také praktičnost, tedy přehlednost, jasnost a srozumitelnost pro respondenty. (Chrátka 2016)

Dotazník byl v daném výzkumném šetření sestaven tak, že celkově obsahuje třicet dva otázek. Nejdříve jsou zařazeny obecné otázky týkající se osoby policisty (otázky 1. – 4.), poté jeho působení u policie, typu a časového plánování služeb (otázky 5. – 10.). Následují otázky směřující na vnímání pracovní zátěže (otázky 11. – 15.) a volný čas, jeho využití směrem k práci a odbourávání pracovní zátěže (otázky 20. – 32.). V dotazníku jsou použity jak uzavřené (dichotomické, s výčtem položek a škálové), tak polouzavřené a otevřené otázky. Pro předejití chybám při vyplňování byly ke každému typu otázek obsažených v dotazníku připojeny pokyny pro jejich vyplnění. Po sběru výzkumných dat pak byla provedena analýza. Pro zajištění kvality vyplnění dotazníků měli respondenti během vyplňování také možnost klást prostřednictvím emailu dotazy směřující k dotazníku, jeho obsahu a způsobu vyplnění.

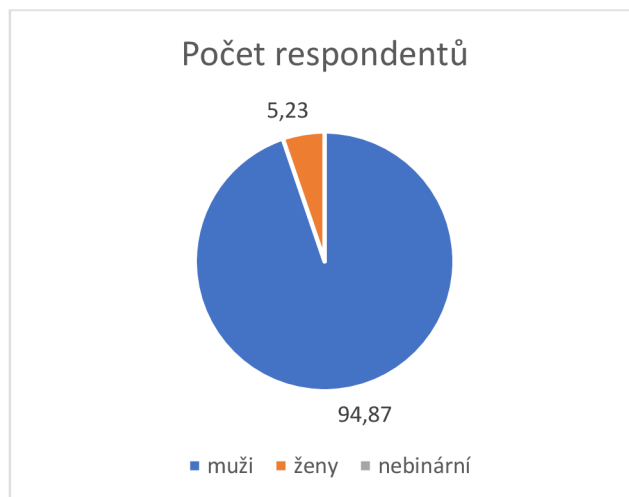
Dotazník byl distribuován v termínu 5. – 26. února 2024 všem policistům vykonávající hlídkovou službu v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Byl distribuován v papírové podobě vedoucím oddělení hlídkových služeb a prvosledového a eskortního oddělení, kteří jej dále distribuovali jednotlivým policistům. Prostřednictvím daných vedoucích byl zajištěn také návrat dotazníků k vyhodnocení.

5.4 Vlastní výzkum

Data získaná od respondentů za pomoci dotazníku byla po skončení jejich sběru prostřednictvím analýzy vyhodnocena a zpracována do grafů, které byly následně opatřeny komentáři.

5.4.1 Charakteristiky respondentů

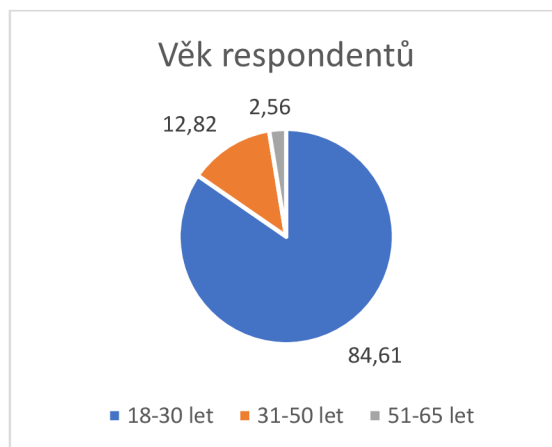
Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem sedmdesát osm respondentů, a to v poměru sedmdesát čtyři (94,87 %) mužů a čtyři (5,23 %) ženy. Za nebinární/jiné pohlaví se neoznačil žádný z respondentů.



Graf č. 1: Počet respondentů (Zdroj: *Vlastní*)

Jak je patrné z plánu genderové rovnosti policie pro roky 2023 až 2025, nepoměr mezi počtem mužů a žen v neprospěch žen je u policie stále běžný. (Policie ČR – plán genderové rovnosti 2024 [online]) Rozložení pohlaví mezi respondenty, tedy výrazně malé zastoupení žen, však neodpovídá ani policejnímu průměru. Lze pak vysvětlovat zejména charakteristikou činnosti, kdy výkon služby v oddělení hlídkových služeb klade na policisty výraznou zátěž, jak psychického, tak zejména fyzického charakteru.

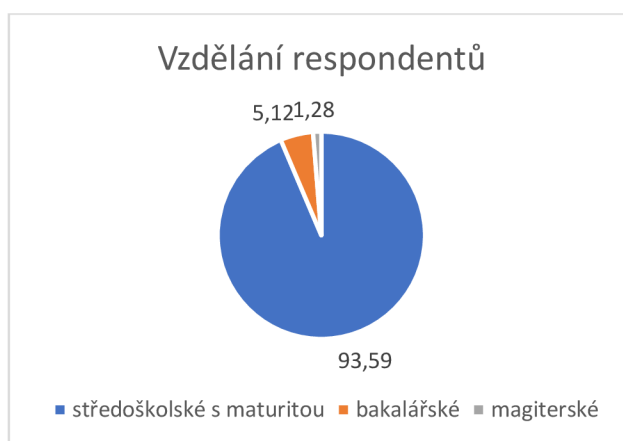
Co se týče věku respondentů, zákon o služebním poměru omezuje věk příslušníků tak, že ve služebním poměru mohou sloužit lidé od osmnácti do šedesáti pěti let věku (Zákon č. 361/2003 Sb., § 13, § 41). V tomto rozmezí byli respondenti rozmístěni tak, že šedesát šest respondentů (84,61 %) bylo ve věku 18-30 let, deset respondentů (12,82 %) bylo ve věku 31-50 let a 2 respondenti (2,56 %) ve věku 51-65 let.



Graf č. 2: **Věk respondentů** (Zdroj: *Vlastní*)

Nerovnoměrné rozdělení mezi příslušníky oddělení hlídkových služeb, kdy výrazně převažují lidé ve věku 18-30 let, lze také přisuzovat charakteru činnosti těchto oddělení a obtížnosti dané služby. S ohledem na náročnost této služby je běžné, že příslušníci vyššího věku odcházejí na jiná služební místa, méně náročná na výkon služby. Příslušníci starší třiceti let pak zůstávají na vedoucích pozicích oddělení, čemž odpovídá také velmi malé zastoupení respondentů vyššího věku. Tento předpoklad však samozřejmě nemusí platit za všech okolností.

Převážná většina respondentů, tedy šedesát osm (87,17 %), dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou, což je jedním ze základních předpokladů pro vznik služebního poměru (Zákon č. 361/2003 Sb., § 13). Čtyři (5,12 %) respondenti pak mají vysokoškolské bakalářské vzdělání, jeden (0,78 %) pak vysokoškolské magisterské.

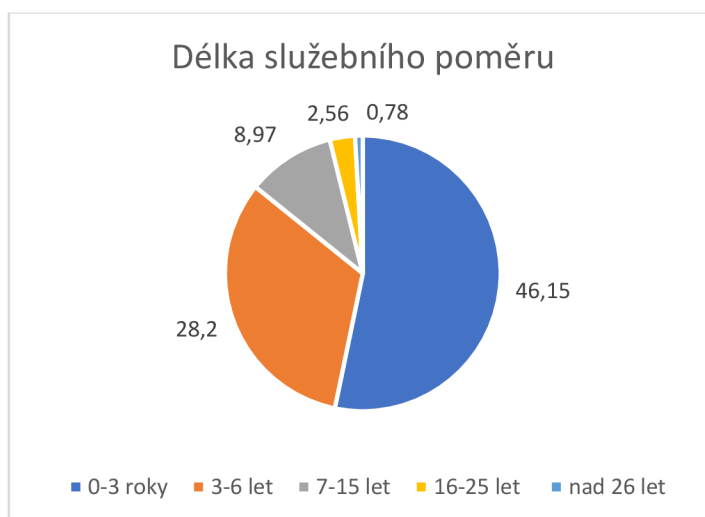


Graf č. 3: **Vzdělání respondentů** (Zdroj: *Vlastní*)

Středoškolské vzdělání s maturitou je pro práci u policie nezbytným předpokladem. Po přijetí do služebního poměru pak následuje řada dalších školení, kurzů a zkoušek odborné

způsobilosti napříč různými oblastmi (zdravověda, právo, psychologie atd.). (Vokuš 2010, s. 10) Převažující středoškolské vzdělání mezi respondenty také může odpovídat nízkému věku respondentů, kdy je běžné, že si při výkonu služby příslušníci postupně dodělávají další vzdělání. To je ostatně předpokladem pro kariérní postup u policie a přechod na vyšší tabulková místa odpovídající vedoucím pozicím či různým specializacím. Nejen proto se také policie pro studium svých příslušníků snaží vytvářet co nejlepší podmínky. (Vokuš 2010, s. 10)

Co se týče délky služby u policie, nejvíce bylo mezi respondenty policistů, kteří u policie slouží 3-6 let, a to 36 (46,15 %) z nich. Dále byli nejvíce zastoupení policisté, kteří slouží u policie velice krátce, tedy do 3 let služby, a to v počtu 22 (28,20 %) policistů. Déle sloužící policisté pak byli mezi respondenty spíše výjimkou, a to sedm (8,97 %) policistů sloužících 7-15 let, dva (2,56 %) policisté sloužící 16-25 let a jeden (0,78 %) policista sloužící přes 25 let.



Graf č. 4: **Délka služebního poměru** (Zdroj: *Vlastní*)

Nízký počet dlouho sloužících policistů pak lze přisuzovat obdobným důvodům jako u „pouze“ středoškolského vzdělání. Tedy že déle sloužící policisté po delší doby služby přecházejí na méně náročná či více specializovaná služební místa.

Mezi respondenty pak bylo pět strážmistrů, třicet nadstrážmistrů, třicet sedm podpraporčíků, dva praporčíci a čtyři podporučíci.

Rotný	-	Strážmistr	5 (6,41 %)	Nadstrážmistr	30 (38,46 %)
Podpraporčík	37 (47,43 %)	Praporčík	2 (2,56 %)	Nadpraporčík	-
Podporučík	4 (5,12 %)	Poručík	-	Nadporučík	-
Kapitán	-	Major	-	Podplukovník	-

Plukovník	-	Brigádní generál	-	Generálmajor	-
-----------	---	------------------	---	--------------	---

Tabulka č. 1: Přehled hodnostních označení mezi respondenty (Zdroj: Vlastní)

To, že mezi respondenty byli nejčastěji nadstrážmistři a podpraporčíci zastávající hodnost asistentů a vrchních asistentů, odpovídá organizaci a výkonu činnosti oddělení hlídkových služeb, kde tyto hodnosti odpovídají výkonu běžného policisty. Respondenti s hodnostním označením podporučíka s hodností vrchní inspektor, pak zcela jistě zastávají vedoucí pozice na těchto odděleních. (Zákon č. 361/2004 Sb., § 8, § 18)

Z hlediska rozdělení mezi oddělení zajišťující výkon hlídkové služby na území krajského ředitelství bylo dvacet dva (28,20%) respondentů z Oddělení hlídkové služby Šumperk, patnáct (19,23 %) z Oddělení hlídkové služby Prostějov, třináct (16,66 %) z Oddělení hlídkové služby Přerov a dvacet osm (25,90 %) z Pohotovostního a eskortního oddělení.

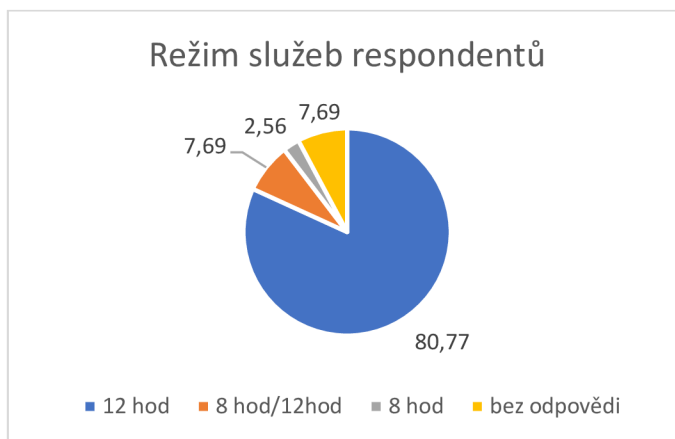
Oddělení hlídkové služby Šumperk	22 (28,20%)
Oddělení hlídkové služby Prostějov	15 (19,23 %)
Oddělení hlídkové služby Přerov	13 (16,66 %)
Pohotovostní a eskortní oddělení	28 (25,90 %)

Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle organizačního zařazení (Zdroj: Vlastní)

Nejvíce respondentů se zúčastnilo z Pohotovostního a eskortního oddělení, což odpovídá tomu, že toto oddělení je největším z uvedených a působí v rámci celého kraje.

5.4.2 Služby a jejich plánování

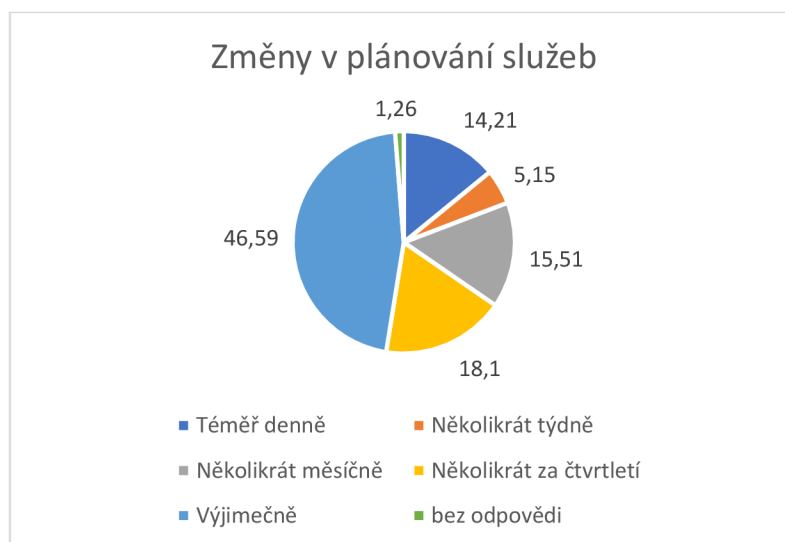
V rámci plánování režimu služeb, slouží převážná většina respondentů, tedy 63 (80,77 %) ve dvanáctihodinových směnách (nejčastěji 6:00 – 18:00 hod). Jen několik příslušníků (přičemž počet přibližně odpovídá počtu příslušníků podílejících se na vedení oddělení) slouží buď jak dvanáctihodinové, tak osmihodinové směny (nejčastěji 7:00-15:00 hod) nebo pouze osmihodinové směny. Pouze osmihodinový režim se týká šesti příslušníků (7,69 %), oba režimy dvou příslušníků (2,56 %). Šest respondentů na tuto otázku neodpovědělo (7,69 %).



Graf č. 5: **Režim služeb respondentů** (Zdroj: *Vlastní*)

Nejčastější výskyt dvanáctihodinových služeb odpovídá nutnosti neustále mít výkon hlídkové služby zajištěn pro případ potřeby náhle reagovat na změnu bezpečnostní situace. Tomu odpovídá také to, že příslušníkům velených do tohoto typu služeb nejsou ve většině případu plánovány přestávky, ale pouze přiměřená doba na jídlo a odpočinek, a že tito příslušníci mají nestálou povinnost být během službu na příjmu. (zákon č. 351/2003, § 60; ZP PP č. 180/2012)

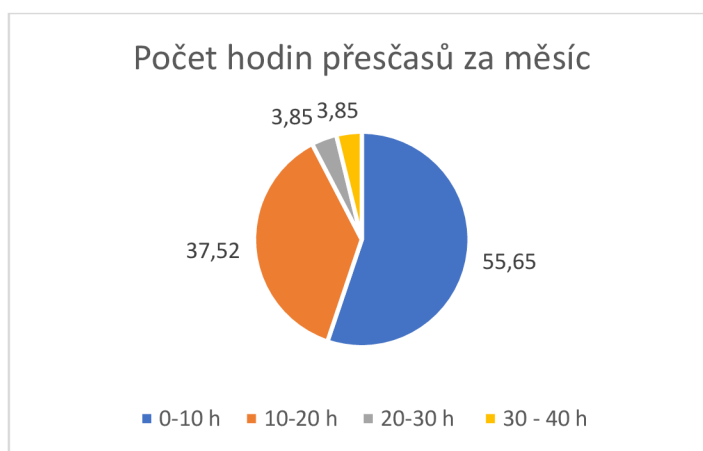
Většina respondentů, konkrétně třicet šest (46,59 %) dále uvedla, že k odchylkám oproti plánování služeb dochází výjimečně. Poměrně stejně často pak podle respondentů dochází ke změnám v plánování služeb v intervalech několikrát za čtvrtletí – čtrnáct respondentů (18,1 %), několikrát za měsíc – dvanáct respondentů (15,51 %). To, že jsou služby měněny několikrát týdně uvedli pouze čtyři respondenti (5,15 %). Naopak změny na téměř denní bázi označilo příslušníků (14,21 %). Jeden příslušník na otázku neodpověděl (1,26 %).



Graf č. 6: **Změny v plánování služeb** (Zdroj: *Vlastní*)

S ohledem na to, že jsou služby plánovány dopředu, je běžné, že dochází ke změnám v plánování, ať už z důvodu onemocnění příslušníků, vybírání řádné dovolené nebo náhradního volna, nutnosti starat se o nemocné děti atd. Nadto je třeba u policie zohledňovat charakter činnosti, kdy je třeba dále zohledňovat měnící se bezpečnostní situaci či potřebu reagovat na mimořádné události. To mj. dokládá také fakt, že všichni příslušníci, kteří uvedli, že ke změnám služeb dochází na téměř denním pořádku, jsou zařazeni na Pohotovostním a eskortním oddělení, které má celokrajskou působnost a musí nejčastěji reagovat na aktuální potřeby služby.

Pokud příslušníci slouží nad rámec plánovaných služeb, vzniká jim tzv. služba přesčas. (Zákon č. 361/2003 Sb., § 54) Čtyřicet tři příslušníků (55,65 %) na dotaz uvedlo, že jim takto vzniká za měsíc průměrně 0 - 10 hodin přesčasu, dvaceti devíti příslušníkům (37,52 %) tak vzniká 10 – 20 hodin přesčasu za měsíc, třem příslušníkům (3,85 %) 20 – 30 hodin přesčasu a třem příslušníkům (3,85 %) 30 – 40 hodin přesčasu za měsíc. Nad čtyřicet hodin měsíčně nevzniká přesčas žádnému příslušníkovi.

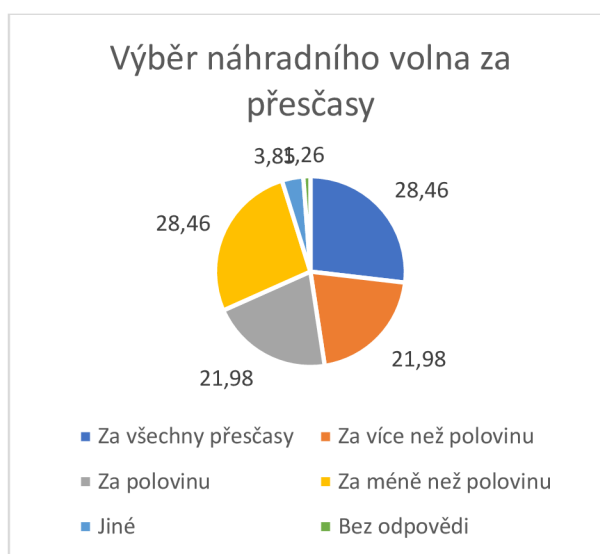


Graf č. 7: Počet hodin přesčasů za měsíc (Zdroj: *Vlastní*)

I počet hodin přesčasu odpovídá specifickým službám a nutnosti ji neustále přizpůsobovat aktuální situaci. To, že několik příslušníků dosahuje více než 30 – 40 hodin přesčasu za měsíc, což odpovídá přibližně jednomu dalšímu týdnu služby v měsíci navíc (běžná týdenní doba služby činí 37,5 hod týdně), může poukazovat na dlouhodobý podstav příslušníků, kterému Krajské ředitelství policie Olomoucké kraje čelí. (Policie ČR – personální situace 2022 [online])

Při vzniku přesčasu má policista možnost vybrat si po tří následující měsíce náhradní volno ve stejném rozsahu, v jakém přesčas vznikl. Pokud tak neučiní, má nárok na proplacení

přesčasů. (Zákon č. 361/2003 Sb., § 125) Dvacet dva policistů (28,46 %) na dotaz uvedlo, že má možnost/stihne si vybrat náhradní volno za všechny přesčasů, které jim vznikli. Sedmnáct policistů (21,98 %) uvedlo, že vybere náhradní volno za více než polovinu přesčasů. Stejně tak sedmnáct policistů (21,98 %) uvedlo, že si náhradní volno vybere cca za polovinu přesčasů. Osmnáct policistů (28,46 %) vybírá náhradní volno za méně než polovinu přesčasů. Tři policisté (3,85 %) dále uvedli, že ani jedna odpověď na jejich situaci nesedí, avšak odpověď dále nedoplňují. Jeden policista (1,26 %) pak na otázku neodpověděl vůbec.



Graf č. 8: Počet hodin přesčasů za měsíc (Zdroj: *Vlastní*)

Velký počet přesčasových hodin, za který policisté nestíhají vybírat náhradní volno je možné dát do souvislosti se samotným počtem přesčasů. Vzhledem k tomu, že jim z důvodů potřeb služby neustále vznikají nové přesčasů a musí být ve službě, nemají jednoduše kdy náhradní volno čerpat.

5.4.3 Náročnost výkonu hlídkové služby

Z hlediska vnímání náročnosti práce u policie vyjadřovali respondenti své ztotožnění se čtyřmi tvrzeními. Konkrétně na škále od jedné do deseti označovali, jak náročnou vnímají práci u policie, do jaké míry se při práci cítí pod tlakem, zda u nich stres z práce přetrvává také mimo službu a zda stres z práce pocítují dlouhodobě.

Ohledně náročnosti práce u policie nejvíce respondentů odpovídalo ve středu škály. Dvacet policistů (25,87 %) označilo přímo střední náročnost práce, třicet pět policistů (45,29 %) pak mírně nadpoloviční náročnost. Tři policisté (3,85 %) pak označili práci u policii jako

extrémně náročnou na samém okraji škály, na druhou stranu jako zcela nenáročnou ji neoznačil nikdo z respondentů.

Co se týče pocitu práce pod tlakem, většina respondentů označila míru práce pod tlakem odpovídající spodní polovině nebo středu škály, pouze patnáct policistů (19,39 %) označilo práci pod tlakem v horní polovině škály. Nejvíce respondentů, a to 26 (33,64 %) označilo ve škále stupeň, což odpovídá tomu, že tlak v práci cítí, ale pravděpodobně nijak závažný.

Stejně tak ohledně pocitu přetrvávání stresu z práce i mimo ni respondenti označovali možnosti ve střední – 18 policistů (23,28 %) a spodní polovině škály, více než poloviční pocit přetrvávání stresu z práce pak označilo 11 policistů (14,21 %).

Ve spodní polovině škály se pak držely odpovědi policistů také ohledně pocíťování dlouhodobého stresu z práce, kdy nejvíce respondentů, a to 26 (33,66 %) označilo stupeň 2, tedy že dlouhodobý stres z práce takřka nepocíťují. Je nutné poukázat na to, že nejvyšší tři stupně škály odpovídající výraznému dlouhodobému stresu neoznačil nikdo z respondentů.

Náročnost práce u policie (1 – zcela nenáročná, 10 – nejvíce náročná)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-	5 (6,44 %)	9 (11,62 %)	6 (7,74 %)	20 (25,87 %)	13 (16,80 %)	22 (28,46 %)	-	-	3 (3,85 %)
Pocit práce pod tlakem (1 – nejméně pod tlakem, 10 – nejvíce pod tlakem)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4 (5,15 %)	12 (15,51 %)	26 (33,64 %)	9 (11,62 %)	12 (15,51 %)	7 (9,03 %)	4 (5,15 %)	2 (2,56 %)	-	2 (2,56 %)
Přetrvávání stresu z práce mimo službu (1 – takřka bez stresu, 10 – výrazný stres i mimo službu)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7 (9,03 %)	13 (16,80 %)	10 (12,92 %)	19 (24,57 %)	18 (23,28 %)	6 (7,74 %)	-	4 (5,15 %)	-	1 (1,26 %)
Pocíťování dlouhodobého stresu z práce (1 – bez stresu, 10 – výrazný stres)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19 (24,57 %)	26 (33,66 %)	8 (10,33 %)	12 (15,51 %)	6 (7,74 %)	4 (5,15 %)	3 (3,85 %)	-	-	-

Tabulka č. 3: Vnímání náročnosti práce u policie (Zdroj: Vlastní)

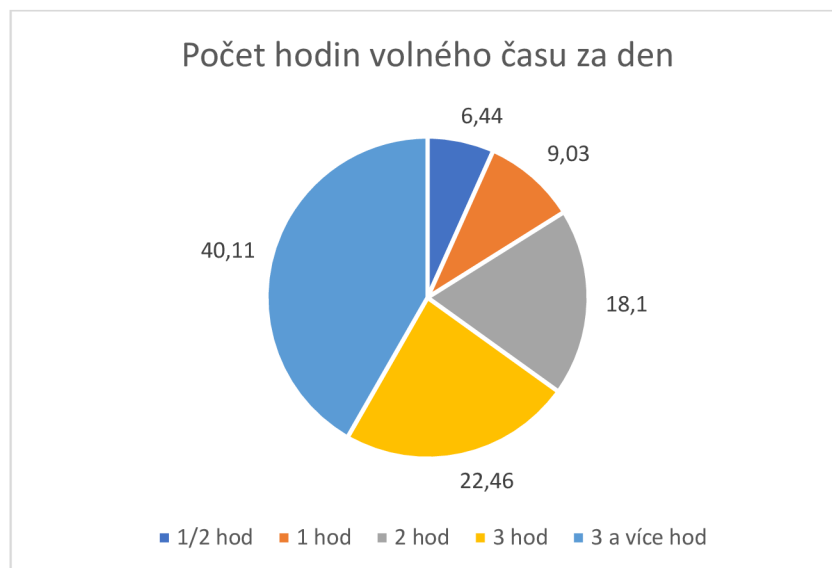
Na otevřenou otázku, co považují policisté za nejtěžší na jejich práci (výkonu hlídkové služby), odpovídali tito celou řadou možností. Nejčastěji se pak objevovaly odpovědi ve smyslu potřeba neustále ostražitosti, komunikace, práce s problémovými skupinami lidí (opilci, lidé pod vlivem omamných a psychotropních látek, nutnost reagovat na nové situace, nutnost rychle

se rozhodovat, odpovědnost, pochyby, zda policista udělal vše správně, plnění výslednosti, jednání s vedením, směnnost, strach z kontroly či potřeba neustále se vzdělávat. Většina policistů uvedla několik těžkostí hned několik, pouze šest (7,74 %) na tuto otázku neodpovědělo nic.

Lze shrnout, že ačkoliv respondenti považují práci u policie za spíše náročnou, necítí být při ní pod tlakem či z ní výrazně stresováni, a to ani ve volném čase či z dlouhodobého hlediska. Tento výsledek může odpovídat tomu, že téměř polovina respondentů neslouží u policie více než tři roky, navíc je většina z nich do 30 let věku. Může tedy stále přetrvávat počáteční nadšení z práce, kdy policisté dosud nejsou ovlivněni stereotypem činností a náročnost služby. Většina policistů si pak je vědoma toho, co je pro ně při výkonu služby těžké či stresující.

5.4.4 Volný čas policistů

Z hlediska zákona o služebním poměru a plánování služeb má každý policista nárok na nepřetržitý odpočinek mezi jednotlivými směnami v délce nejméně 10 hodin (pokud vykonává službu přesčas, pak tato doba lze zkrátit na 6 hodin). V průběhu týdne má pak policista nárok na odpočinek po dobu 36 hodin v kuse. (Zákon č. 361/2003 Sb., § 62, § 63) Jak je však popsáno již v teoretické části této práce, volný čas nemusí být chápán pouze jako čas mimo výkon práce (služby), ale skutečně jako čas, který má člověk pro sebe a rozhoduje o něm, po splnění všech dalších svých závazků. Na dotaz, kolik mají respondenti volného času denně, odpovědělo třicet jedna policistů (40,11 %), že disponují více než třemi hodinami volného času denně. Dvacet dva (28,46 %) z nich uvedlo, že má cca tři hodiny volného času denně, čtrnáct (18,10 %) uvedlo, že má okolo dvou hodin volného času denně, sedm policistů (9,03 %) má dle odpovědí hodinu volného času denně a pět policistů (6,44 %) má pouze půl hodiny volného času denně.



Graf č. 9: **Počet hodin volného času za den** (Zdroj: *Vlastní*)

Z odpovědí respondentů, zejména z většiny respondentů s více než třemi hodinami volného času denně pak vyplývá spíše chápání volného času jakožto času mimo výkon služby. Na druhou stranu s ohledem na osobnostní charakteristiky respondentů (zejména nízký věk) skutečně nemusí mít řadu dalších závazků, které by je omezovaly při výběru aktivit mimo práci.

Převážná většina respondentů, a to padesát devět (76,37 %), pak uvedlo, že pro svůj volný čas volí aktivní způsoby trávení. Devatenáct respondentů (24,57 %) pak označilo, že svůj volný čas tráví spíše pasivně.



Graf č. 10: **Způsob trávení volného času** (Zdroj: *Vlastní*)

Při otázce, jakými způsoby policisté volný čas tráví, pak nejčastěji policisté označovali, že jej tráví sportem (padesát dva (67,31 %) respondentů), dále časem s rodinou (čtyřicet šest (59,54 %) respondentů, časem s přáteli (třicet devět (50,47 %) respondentů), sledováním

televize (dvacet šest (33,64 %) či hraním počítačových her (dvacet pět (32,34 %) respondentů). Dále pak domácími pracemi (dvacet (25,87 %) respondentů), kulturou (sedmnáct (21,98 %) respondentů), návštěvami sportovních utkání (čtrnáct (18,10 %) respondentů), pracemi na zahradě (třináct (16,80 %) respondentů). Jen ojediněle pak četbou (sedm (9,03 %) respondentů), kutilstvím (šest (7,74 %) respondentů), prací s dětmi (čtyři (5,15 %) respondenti), dobrovolnictvím (dva (2,56 %) respondenti), uměleckou činností (dva (2,56 %) respondenti), studiem či vzděláváním (dva (2,56 %) respondenti), organizací akcí (jeden (1,26 %) respondent) či činností ve veřejných funkcích (jeden (1,26 %) respondent).

Sport	52 (67,31 %)	Četba	7 (9,03 %)
Čas s rodinou	46 (59,54 %)	Kutilství	6 (7,74 %)
Čas s přáteli	39 (50,47 %)	Práce s dětmi	4 (5,15 %)
Sledování TV	26 (33,64 %)	Dobrovolnictví	2 (2,56 %)
Hraní PC her, internet	25 (32,34 %)	Umělecká činnosti	2 (2,56 %)
Domácí práce	20 (25,87 %)	Vzdělávání	2 (2,56 %)
Kultura	17 (21,98 %)	Organizace akcí	1 (1,26 %)
Návštěvy sportovních utkání	14 (18,10 %)	Činnost ve veřejné funkci	1 (1,26 %)
Práce na zahradě	13 (16,80 %)		

Tabulka č. 4: Způsoby trávení volného času (Zdroj: Vlastní)

Ze sportovních aktivit policisté konkretizovali nejčastěji fotbal, fitness, posilování, bojové sporty, cyklistiku a běh. Uváděli však také rybaření, hokej, tenis, bruslení, střelbu, air soft, trampolíny, otužování či kruhový trénink. U času s rodinou nejčastěji uváděli výlety. U sledování televize jej respondenti konkretizovali tak, že sledují seriály, filmy, sport i dokumenty. U využívání internetu krom hraní her uváděli i vzdělávání či investování. U domácích prací uváděli úklid, údržbu domu či vaření, u prací na zahradě pak nejčastěji sekání trávy. Z kultury uváděli policisté návštěvy kina, divadla či výstav. Ze sportovních utkání uvedli utkání fotbalová, hokejová i tenisová. Z četby uváděli fantasy a autobiografie. Jako výkon dobrovolnictví bylo specifikováno zapojení do dobrovolných hasičů. Z organizace akcí uvedl daný policista pořádání motoristických závodů.

Takřka všichni policisté pak uvedli, že si z větší části vybírají způsoby trávení volného času podle toho, co je baví. Horní hranici škály, tedy že výběr volnočasových aktivit je skoro výhradně řízen tím, co daného policistu baví, označilo 26 respondentů (33,64 %). Ve spodní části škály označil pouze jeden policista (1,26 %) přímo spodní hranici škály, tedy jako by výběr

jeho volného času vůbec nezávisel na tom, co jej baví. Jeden policista (1,26 %) pak na otázku neodpověděl.

Na honí polovině škály označovali policisté také míru toho, jak se chtějí při volnočasových aktivitách rozvíjet. Až na tři policisty (3,85 %) opět všichni ostatní označovali odpovědi v horní polovině škály, kdy nejvíce se policisté, a to 22 z nich (28,46 %) opět ztotožňovali s její horní hranicí, tedy že se při volbách volnočasových aktivit snaží hledat takové, aby je v něčem rozvíjely. Samý okraj spodní hranice, tedy že od volnočasových aktivit žádný seberozvoj nečeká, pak označil jeden policista (1,26 %). Taktéž jeden policista (1,26 %) pak na otázku neodpověděl.

Výběr trávení volného času podle toho, co policistu baví (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 (1,26 %)	-	-	-	5 (6,44 %)	6 (7,74 %)	9 (11,62 %)	18 23,28 %	12 (15,51 %)	26 (33,64 %)
Výběr volného času za účelem osobního rozvoje (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 (1,26 %)	-	-	2 (2,56 %)	4 (5,15 %)	9 (11,62 %)	16 (20,69 %)	17 (21,98 %)	6 (7,74 %)	22 (28,46 %)

Tabulka č. 5: Kritéria výběru trávení volného času (Zdroj: Vlastní)

Ohledně výběru volného v návaznosti na výkon služby u policie pak vyjadřovali respondenti své ztotožnění se pěti tvrzeními. Konkrétně na škále od jedné do deseti označovali, jak ovlivňuje výběr jejich volnočasových aktivit práce, kterou vykonávají, zda vybírají své volnočasové aktivity tak, aby získané schopnosti či dovednosti mohli uplatnit při výkonu služby, či naopak zda zcela záměrně vybírají zcela nesouvisející aktivity, zda se prostřednictvím volnočasových aktivit záměrně snaží odbourávat stres či únavu z práce a také zda mají za to, že pokud by dělali jinou práci, volili by taktéž jiné volnočasové aktivity. Na všech pět otázek krom jednoho z respondentů reagovali všichni.

V otázce, zda je výběr volnočasových aktivit respondentů ovlivněn tím, že pracují na oddělení hlídkové služby policie se policisté vyjádřili tak, že tři z nich (3,85 %) nejsou vůbec přesvědčeni o tom, že by je práce u policie nějak ovlivňovala při výběru volnočasových aktivit. Naopak jeden policista (1,26 %) je přesvědčen o tom, že výběr jeho volnočasových aktivit je zcela závislý na tom, že pracuje u policie. Většina policistů se pak pohybovala okolo středu škály, kdy dvacet čtyři z nich (31,05 %) mělo za to, že jsou ovlivněni průměrně.

Při odpovědi na otázku, zda si respondenti pro volný čas záměrně vybírají aktivity, které budou moci využít také ve službě, označovali policisté odpovědi zejména v horní polovině škály, kdy pouze čtrnáct policistů (18,10 %) zaznamenalo, že svou práci při výběru volnočasových aktivit spíše nezohledňují. S těmito výsledky korespondují také odpovědi na další otázku, tedy zda si policisté záměrně vybírají volnočasové aktivity tak, že nijak nesouvisí s výkonem jejich služby. V tomto případě jsou odpovědi naopak zejména ve spodní polovině škály, kdy pouze třináct policistů (16,80 %) uvedlo, že si spíše vybírají takové volnočasové aktivity, které s výkonem služby nijak nesouvisí. Nejvyšší body škály (9 a 10) pak neoznačil nikdo.

Za zajímavé pak lze považovat rozložení odpovědí na to, zda policisté volí volnočasové aktivity tak, aby sloužili k odbourávání únavy a stresu z práce. Odpovědi policistů jsou v tomto případě rozloženy na celé škále, což příliš nekorresponduje se zjištěními ohledně pocíťování náročnosti výkonu hlídkové služby. Jak je patrné z odpovědí, tak policisté označovali ohledně volby aktivit v návaznost na nutnost odbourávat stres z práce ve více než v 52 případech (67,31 %), na druhou stranu více než polovina z nich dříve uvedla, že se necítí být svou prací stresována.

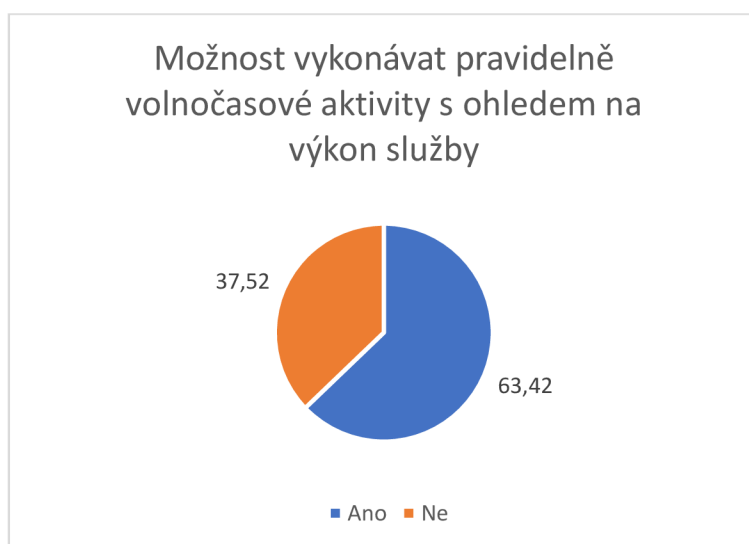
Výrazná většina respondentů pak má za to, že pokud by vykonávali jinou práci, nijak by své volnočasové aktivity neměnili. Na spodní polovině škály toto označilo 55 policistů (71,19 %), krajní hranici spodní strany škály dokonce využilo 23 (29,75 %) policistů. Naopak krajní bod horní poloviny škály označil pouze jeden policista (1,26 %).

Ovlivnění volnočasových aktivit druhem práce (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3 (3,85 %)	2 (2,56 %)	6 (7,74 %)	9 (11,62 %)	24 (31,05 %)	6 (7,74 %)	17 (21,98 %)	1 (1,26 %)	4 (5,15 %)	1 (1,26 %)
Výběr volnočasových aktivit s ohledem na využitelnost při službě (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2 (2,56 %)	2 (2,56 %)	3 (3,85 %)	7 (9,03 %)	19 (24,57 %)	12 (15,51 %)	13 (16,80 %)	4 (5,15 %)	6 (7,74 %)	9 (11,62 %)
Záměrný výběr zcela nesouvisejících aktivit se službou (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 (20,69 %)	19 (24,57 %)	7 (9,03 %)	8 (10,33 %)	13 (16,80 %)	6 (7,74 %)	3 (3,85 %)	4 (5,15 %)	-	-
Výběr volnočasových aktivit za účelem odbourání stresu z práce (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11 (14,21 %)	5 (6,44 %)	6 (7,74 %)	3 (3,85 %)	16 (20,69 %)	8 (10,33 %)	10 (12,92 %)	14 (18,10 %)	2 (2,56 %)	2 (2,56 %)
Změna volnočasových aktivit při jiné práci (1 – nejméně, 10 – nejvíce)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23 (29,75 %)	14 (18,10 %)	12 (15,51 %)	6 (7,74 %)	8 (10,33 %)	3 (3,85 %)	7 (9,03 %)	1 (1,26 %)	2 (2,56 %)	1 (1,26 %)

Tabulka č. 6: Ovlivňování volného času výkonem služby (Zdroj: Vlastní)

Více než polovina respondentů, konkrétně čtyřicet devět policistů (63,42 %) dále uvedla, že jim práce u policie (výkon hlídkové služby) umožňují vykonávat volnočasové aktivity pravidelně. Naopak dvacet devět policistů (37,52 %) uvedlo, že jim výkon služby pravidelné volnočasové aktivity neumožňuje.



Graf č. 11: Možnost vykonávat pravidelně volnočasové aktivity s ohledem na výkon služby (Zdroj: Vlastní)

Nemožnost vykonávat pravidelně volnočasové aktivity s ohledem na výkon služby pak může souviset jednak se směnným režimem, kdy v každém měsíci mohou být směny rozvrhovány jinak, velkým počtem přesčasových hodin, kteří někteří policisté uváděli v předchozích odpovědích či nutností být neustále připraven na výkon služby, pokud by se změnila bezpečnostní situace.

5.4.5 Využití volnočasových aktivit při výkonu služby

Většina respondentů odpovídala, že jejich volný čas je službou u policie ovlivněn a že své volnočasové aktivity vybírají tak, aby se zdokonalili ve schopnostech a dovednostech důležitých pro výkon služby. V návaznosti na toto je pak nutné uvést, že šedesát jedna policistů

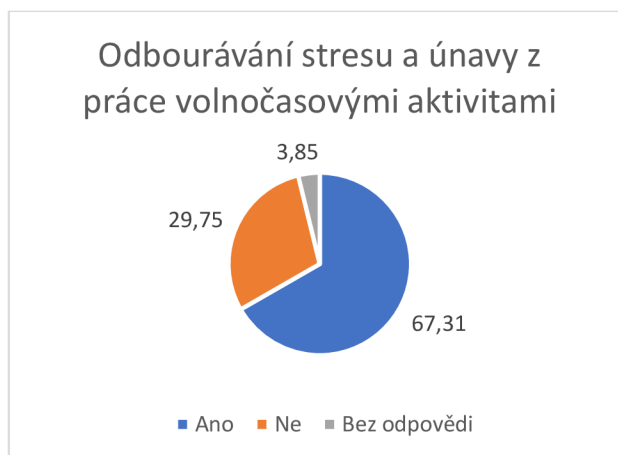
(78,96 %) dále uvedlo, že své získané schopnosti a dovednost z volnočasových aktivit v práci skutečně používají. Opak pak uvedlo pouze patnáct policistů (19,39 %), jeden policista (1,26 %) na dotaz neodpověděl.



Graf č. 12: Využití schopností a dovedností z volnočasových aktivit při službě (Zdroj: *Vlastní*)

Policisté, kteří uvedli, že získané schopnosti a dovednosti z volného času využívají, pak nejčastěji uváděli, že z volnočasových aktivit při službě nejvíce využívají kondici, rychlost, pohotovost a fyzickou sílu získanou při sportu, umění komunikovat, schopnost bránit se, schopnost koordinovat činnosti, schopnost řešit problémy či vypořádat se s neznámou situací.

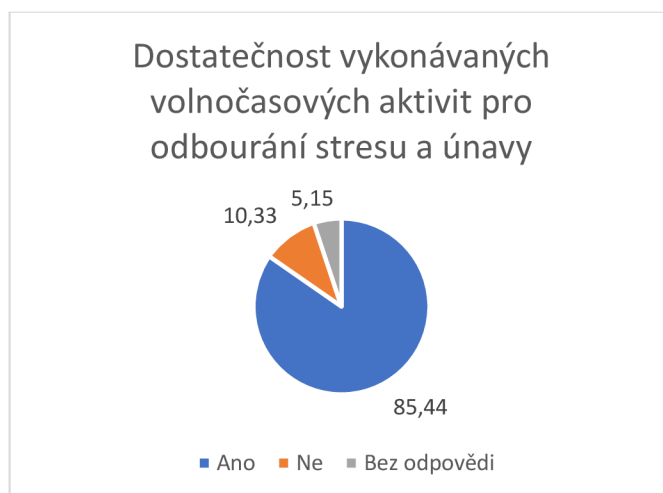
Padesát dva policistů (67,31 %) dále uvedlo, že jim volnočasové aktivity pomáhají odbourávat stres a únavu z práce. Naopak dvacet tři policistů (29,75 %) uvedlo, že tomu tak není. Tři policisté (3,85 %) pak na otázku neodpověděli.



Graf č. 13: Odbourávání stresu a únavy z práce volnočasovými aktivitami (Zdroj: *Vlastní*)

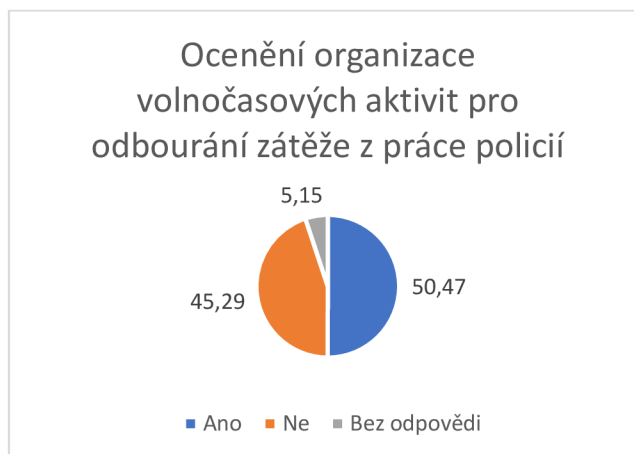
Pro srovnání je zajímavé zdůraznit, že stejný počet policistů, který uvedl, že jim volnočasové aktivity pomáhají odbourávat stres a únavu z práce také na škále označil, že za tímto účelem volnočasové aktivity vyhledávají. I v tomto případě pak nejčastěji jako aktivity, které pro odbourání stresu a únavy fungují, policisté označovali různé druhy sportu, dále čas s rodinou nebo přáteli, procházky se psem, rybolov, sledování televize, počítačové hry, střelbu a čtení.

Velká většina respondentů, a to šedesát šest (85,44 %) z nich, pak považuje ty volnočasové aktivity, které vykonává, za dostačující pro to, aby zvládali odbourat stres a únavu z práce. Osmi respondentům (10,33 %) pak jejich volnočasové aktivity nestačí a využívají pro odbourávání stresu a únavy další možnosti, například psychologickou podporu. Čtyři respondenti (5,15 %) pak na otázku neodpověděli.



Graf č. 14: Dostatečnost vykonávaných volnočasových aktivit pro odbourání stresu a únavy
(Zdroj: *Vlastní*)

Přibližně na půl pak respondenti odpovídali ohledně toho, zda by ocenili, kdyby volnočasové aktivity pro odbourání stresu a zátěže z práce organizoval policejní sbor. Třicet devět z nich (50,47 %) uvedlo, že by takovouto aktivitu ze strany policie ocenilo, třicet pět (45,29 %) uvedlo, že ne. Čtyři respondenti (5,15 %) pak na otázku neodpověděli.



Graf č. 15: **Ocenění organizace volnočasových aktivit pro odbourání zátěže z práce policíí**
(Zdroj: *Vlastní*)

5.5 Závěry výzkumného šetření

Pro ověření hlavního cíle práce, tedy za pomoci analýzy tedy mělo zjistit, zda mezi aspekty, které pracovní zátěž policistů hlídkové služby ovlivňuje, spadá také trávení volného času a výběr volnočasových aktivit, a jejich dalších dílčích cílů byly stanoveny čtyři výzkumné předpoklady, které byly ověřeny za pomoci analýzy odpovědí respondentů na otázky v dotazníku.

Výzkumný předpoklad 1:

Předpokládáme, že policisté hlídkové služby si nemohou s ohledem na pracovní vytížení plánovat ve volném čase pravidelné aktivity.

O tom, zda lze výzkumný předpoklad 1 potvrdit, tedy zda si policisté hlídkové služby nemohou s ohledem na pracovní vytíženost plánovat ve volném čase pravidelné aktivity, svědčí zejména odpovědi na otázky č. 7, 8, 9, 10, 16 a 21 dotazníku. Bylo zjištěno, že převážná většina policistů hlídkové služby pracuje ve směnném režimu, který již sám o sobě překázkou pravidelných volnočasových aktivit, neboť směny jsou plánovány v časovém horizontu jednoho měsíce a každý další měsíc může být zcela odlišný. Nadto z odpovědí příslušníků vyplývá, že s ohledem na zájmy služby poměrně často dochází ke změnám, u některých příslušníků i na denní bázi. Často musí příslušníci také vykonávat přesčasy, někteří až 40 hodin za měsíc, za které si sice mohou vybírat náhradní volno, které pak ale s ohledem na další pracovní povinnosti stejně nestíhají vybírat.

Na druhou stranu pak příslušníci označovali, že mají poměrně dostatek volného času denně, a zároveň v nadpoloviční většině, a to čtyřicet devět policistů (63,42 %), přímo uváděli,

že jim práce u policie nebrání v pravidelném výkonu služby. Lze tedy shrnout, že výkon hlídkové služby do plánování volného času policistů zcela jistě zasahuje. Části policistů neumožňuje pravidelný výkon volnočasových aktivit, větší část policistů však pravidelné volnočasové aktivity zvládá. Výzkumný předpoklad 1 se tedy nepotvrdil.

Výzkumný předpoklad 2:

Předpokládáme, že policisté hlídkové služby volí převážně aktivní způsoby trávení volného času využitelné pro jejich pracovní činnost.

O tom, zda lze výzkumný předpoklad 2 potvrdit, tedy zda policisté hlídkové služby volí převážně aktivní způsoby trávení volného času využitelné pro jejich pracovní činnost, svědčí zejména odpovědi na otázky č. 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25 a 27 dotazníku. Převážná většina policistů, a to padesát devět (76,37 %), uvedlo, že pro svůj volný čas volí aktivní způsoby trávení, což potvrdili také při konkretizaci jednotlivých volnočasových aktivit, kdy nejčastěji označovali, že ve volném čase sportují. Volný čas pak sice volí často podle toho, co je baví, zároveň většina uvedla, že volbu ovlivňuje také to, aby byly vykonávané volnočasové aktivity využitelné také pro výkon služby. V tomto kontextu je pak zajímavé, že zároveň většina policistů uvedla, že kdyby vykonávala jinou práci, volnočasové aktivity by neměnila. Minimum policistů pak uvedlo, že si pro volný čas vybírá záměrně takové aktivity, které s jejich prací nijak nesouvisí. Lze však shrnout, že volný čas policisté převážně volí tak, aby se rozvíjeli, a to zejména v dovednostech využitelných pro jejich činnost u policie. Za pozitivní zjištění je pak možné považovat, že se jim to dle jejich odpovědi daří a převážná většina z nich skutečně schopnosti a dovednosti z volnočasových aktivit v práci využívá. Výzkumný předpoklad 1 se tedy potvrdil.

Výzkumný předpoklad 3:

Předpokládáme, že policisté hlídkové služby vyhledávají v důsledku pracovní zátěže specifické volnočasové aktivity.

Pro potvrzení výzkumného předpokladu 3, tedy zda policisté hlídkové služby vyhledávají v důsledku pracovní zátěže specifické volnočasové aktivity, byly využity zejména otázky č. 11, 12, 13, 14, 15 a 24 dotazníku. Ačkoliv dle odpovědí policistů tito pociťují překvapivě svou práci jako ne až tak náročnou, kdy označovali náročnost především na střední škále, většina policistů spíše necítila pracovat pod tlakem a také neuváděli přílišný přetrvávající stres či zátěž mimo práci či z dlouhodobého hlediska, ve více než v 52 případech (67,31 %) pak policisté označovali, že si pro svůj volný čas záměrně vybírají takové aktivity, aby odbourali stres a

únavu z práce. Více než dvě třetiny policistů tak výběrem svých volnočasových aktivit reaguje na důsledky své pracovní zátěže. **Výzkumný předpoklad 3 se tedy potvrdil.**

Výzkumný předpoklad 4:

Předpokládáme, že vhodné volnočasové aktivity pomáhají policistům hlídkové služby odbourávat pracovní zátěž.

O tom, zda lze výzkumný předpoklad 4 potvrdit, tedy jestli vhodné volnočasové aktivity pomáhají policistům hlídkové služby odbourávat pracovní zátěž, svědčí zejména odpovědi na otázky č. 29, 30, 31 a 32 dotazníku. Více než dvě třetiny policistů, konkrétně padesát dva policistů (67,31 %) uvedlo, že jim volnočasové aktivity pomáhají odbourávat stres a únavu z práce, přičemž uváděli konkrétní aktivity, které jim v tomto pomáhají. Nejčastěji byl uváděn sport, čas s rodinou nebo přáteli, procházky se psem, rybolov, sledování televize, počítačové hry, střelba a čtení. Nadto podle většiny policistů, a to podle šedesáti šesti (85,44 %) z nich, jejich volnočasové aktivity stačí pro to, aby zvládali odbourat stres a únavu z práce. Polovina ze zúčastněných policistů by však také ocenila, kdyby volnočasové aktivity pro odbourání stresu a zátěže z práce mj. organizoval policejní sbor. **Výzkumný předpoklad 4 se tedy potvrdil.**

5.5.1 Vyhodnocení cílů výzkumného šetření

Na základě vyhodnocení výzkumných předpokladů, kdy se potvrdily tři z původních čtyř, lze konstatovat, že pracovní zátěž policistů hlídkové služby ovlivňuje trávení jejich volného času a výběr volnočasových aktivit. **Hlavní cíl výzkumného šetření byl naplněn.**

Při sledování dílčích cílů pak lze na základě výzkumného šetření dále rozvést, že výběr volnočasových aktivit je ovlivněn zejména plánováním služeb policistů a změnami v těchto plánech, nutností sloužit přesčasy a být připraven na měnící se bezpečnostní situaci, náročností práce a zátěžovými situacemi, které práce u policie přináší, potřebou policistů zdokonalovat se pro výkon služby, a také potřebou ve volném čase odbourávat stres a zátěž z práce ve volném čase. Z výsledků výzkumného šetření je patrné, že policisté záměrně vybírají volnočasové aktivity tak, aby jim přinášely přidanou hodnotu také pro výkon služby a zároveň a za účelem vyrovnávání se s pracovní zátěží. Stejně tak je z výsledků patrné, že policisté volnočasové aktivity využívají jako prostředek pro vyrovnávání se s náročností služby a ke zmírnění pracovní zátěže, které čelí, efektivně a tyto jim skutečně pro odbourávání pracovní zátěže fungují. **Dílčí cíle výzkumného šetření byly rovněž naplněny.**

Ačkoliv většina policistů považuje volnočasové aktivity dle své volby pro zvládnání zátěže z práce jako dostačující, polovina z nich by ocenila, kdyby jim v tomto ohledu byla

policie nápomocna a organizovala volnočasové aktivity, které mohou být policistům nápomocné, a to jak pro odbourávání zátěže, tak pro zlepšování se v předpokladech pro výkon služby.

Zjištěné výsledky mohou být podnětem pro policii coby zaměstnavatele do budoucna, způsob, jak ze strany policie příslušníky podpořit v jejich nelehkém povolání. Policie se jednak může zaměřit na zlepšení systému plánování služeb, tak aby měli příslušníci větší jistotu volného času, a pocit, že když si jej naplánují, tak jej také mohou zrealizovat, aniž by jim do toho zasáhl výkon služby. Dále by mohla být prospěšná systematická podpora trávení volného času, který napomáhá zlepšovat schopnosti a dovednosti policistů ve službě. Policisté by mohli být například finančně podpořeni za účelem účasti na takovýchto volnočasových aktivitách. Policie by také mohla sama organizovat určité typy volnočasových aktivit, například podpořit ve větším rozsahu sportovní kluby nebo sama organizovat více sportovních událostí, akcí pro blízké osoby příslušníků apod. Vhodnou cestou ze strany policie by také mohlo být poskytování prostor pro konání volnočasových aktivit či poskytování sportovního nebo jiného volnočasového vybavení, kterým disponuje. Dále by mohla policistům, u nichž se začnou projevovat důsledky dlouhodobého vystavování zátěžovým situacím, mohla vedle psychologické podpory taktéž uzpůsobovat službu tak, aby měli více volného času, který k nápravě těchto důsledků přispívá. Je sice problémem, že policie je velmi striktně vázána rozpočtovými pravidly, pravidly zákona o služebním poměru a další řadou dalších, která často velmi omezují její možnosti, na druhou stranu je bezpochyby, že podpora kvalitního trávení volného času policistů předchází množství problémů, které by mohli při jeho nedostatku nebo nevhodném využívání nastat. Namísto rozsáhlých nákladů na psychologickou péči o příslušníky, kteří čelí psychickým či fyzickým důsledkům dlouhodobé zátěže, a namísto neschopnosti příslušníků sloužit vůbec či nekvalitně, je zcela jistě výhodnější zabývat se prevencí těchto situací a starat se o příslušníky tak, aby byli v dobré psychické i fyzické kondici a připraveni vykonávat službu, tak jak je třeba. A k tomu dle výsledků výzkumného šetření volný čas policistům rozhodně pomáhá.

Závěr

Volný čas je v dnešní době a společnosti již nepostradatelnou součástí života každého jednotlivce. Je důležitý pro fyzické i psychické zdraví, umožňuje lidem si odpočinout, bavit se či rozvíjet svou osobnost směry, které považují za zajímavé či přínosné. U příslušníků policie, a zvláště u těch zařazených do hlídkových služeb, je volný čas obzvláště důležitý. S ohledem na náročnost vykonávaných úkolů, počet sloužených hodin a přesčasů, nutnost neustále být ve střehu a odpovědně se rozhodovat a reagovat, nutnost řešit konflikty, nutnost poslouchat rozkazy nadřízených, ať už jsou jakékoliv, je čas, kdy si může policista rozhodovat o tom, co a kdy chce dělat, zároveň skutečnou vzácností.

Diplomová práce na téma „Pracovní zátěž policistů hlídkové služby, její vliv na výběr volnočasových aktivit“ byla zaměřena právě na vliv, který na volný čas policistů hlídkové služby a jeho výběr, má pracovní zátěž, které v rámci výkonu služby čelí. Hlavní i dílčí cíle práce byly naplněny, v teoretické části práce byla definována činnost Policie České republiky a Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje a jejich činnost, specifika hlídkové služby, vymezeny zátěžové situace, které mohou při činnosti policie vznikat a také představen pojem volný čas a možnosti jeho trávení. Ve výzkumné části, jejímž cílem bylo analyzovat vliv pracovní zátěže policistů hlídkové služby na výběr jejich volnočasových aktivit, pak vyšlo najevo, že není pravda, že by si policisté nemohli s ohledem na pracovní vytížení plánovat ve volném čase pravidelně aktivity. Potvrdilo se však, že policisté hlídkové služby volí převážně aktivní způsoby trávení volného času využitelné pro jejich pracovní činnost, že vyhledávají v důsledku pracovní zátěže specifické volnočasové aktivity (pro odbourání pracovní zátěže a zlepšení svých schopností a dovedností potřebných pro výkon služby) a že vhodné volnočasové aktivity skutečně pomáhají policistům hlídkové služby odbourávat pracovní zátěž. Za zásadní pak lze považovat, že by policisté ocenili z hlediska organizace volného času také podporu ze strany policie.

Ačkoliv výzkumné šetření neukázalo, že by si policisté nemohli s ohledem na pracovní vytížení plánovat ve volném čase pravidelně aktivity, mám zkušenost z praxe, že řada policistů to stejně, s ohledem na potřebu být připraven zakročit a být připraven pro výkon služby, nedělá a jako v mnoha jiných ohledech, takto „podvědomě“ přizpůsobuje svůj život potřebám služby. To se projevuje rovněž při výběru volnočasových aktivit, kdy si, dle výsledků šetření, policisté hlídkové služby volí takové aktivity, které jim buď umožňují vykonávat službu lépe, nebo naopak odbourat tu zátěž, se kterou se ve službě setkali. Otázkou je, zda je možné za těchto předpokladů, kdy je volný čas tráven v návaznosti na práci, skutečně ještě mluvit o volném čase

a ne o přípravě na výkon služby či řešení jejích důsledků. Policisté se v rámci výzkumného šetření vyjádřili, že by ocenili, kdyby se policie otázkou volného času více zabývala, například jej organizovala nebo finančně podporovala příslušníky v jeho aktivním trávení. Nabízí se však úvaha, zda by to ještě více nevedlo k tomu, že bude volný čas policistů spjatý s výkonem jejich služby, a tudíž jim na skutečně volný čas, nijak se službou nesouvisející, nezbyde žádný prostor. Spojením volného času a práce by pak potřebovalo zcela jistě posílit jinými prostředky psychohygieny.

Vzhledem k tomu, jak je volný čas, který nesouvisí s výkonem služby, potřebný, by však pravděpodobně bylo prospěšnější motivovat policisty k volbě takových volnočasových aktivit, které s výkonem služby vůbec nesouvisí a umožnit jim zcela se od výkonu služby v daný moment odpoutat a dopřát si fyzický i psychický odpočinek. Tuto variantu pak může policie podpořit například finanční částkou pro každého policistu na vybrané volnočasové aktivity (wellness, rekreační pobyty atd.).

Bez ohledu na to, jakým způsobem bude i v budoucnu policie své příslušníky v trávení volnočasových aktivit podporovat, je důležité, aby tak činila v co největší míře, neboť za pomoci kvalitně stráveného volného času získá fyzicky i psychicky odolné policisty, připravené čelit všem výzvám služby.

Seznam obrázků, grafů a tabulek

Obrázek č. 1: Znak oddělení hlídkové služby Šumperk

Graf č. 1: Počet respondentů

Graf č. 2: Věk respondentů

Graf č. 3: Vzdělání respondentů

Graf č. 4: Délka služebního poměru

Graf č. 5: Režim služeb respondentů

Graf č. 6: Změny v plánování služeb

Graf č. 7: Počet hodin přesčasů za měsíc

Graf č. 8: Počet hodin přesčasů za měsíc

Graf č. 9: Počet hodin volného času za den

Graf č. 10: Způsob trávení volného času

Graf č. 11: Možnost vykonávat pravidelně volnočasové aktivity s ohledem na výkon služby

Graf č. 12: Využití schopností a dovedností z volnočasových aktivit při službě

Graf č. 13: Odbourávání stresu a únavy z práce volnočasovými aktivitami

Graf č. 14: Dostatečnost vykonávaných volnočasových aktivit pro odbourání stresu a únavy

Graf č. 15: Ocenění organizace volnočasových aktivit pro odbourání zátěže z práce policií

Tabulka č. 1: Přehled hodnotných označení mezi respondenty

Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle organizačního zařazení

Tabulka č. 3: Vnímání náročnosti práce u policie

Tabulka č. 4: Způsoby trávení volného času

Tabulka č. 5: Kritéria výběru trávení volného času

Tabulka č. 6: Ovlivňování volného času výkonem služby

Seznam použitých zdrojů

ABRAHAMSEN, Solveig. *Police personality* [online]. Oslo: PHS Forskning, 2006 [cit. 2024-04-12]. ISBN 82-7808-048-8. Dostupné z: <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/175038/police%2520personality%2520m%2520omslag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.

BALCAR, Karel. *Úvod do studia psychologie osobnosti*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983. ISBN 14-343-83.

BENEŠ, K. *Etika policejní práce v historickém kontextu*. 1993. In: ČÍHAL, Vratislav. *Problematika základní odborné přípravy příslušníků Policie ČR* [online] Bakalářská práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 2008 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://theses.cz/id/d1ibml/?lang=sk;zoomy_is=0.

BLATNÝ, Marek. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3434-7.

CAKIRPALOGLU, Panajotis. 2012. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4033-1.

COUFALOVÁ, Barbora. *Profesní zátěž u policistů a její zvládnutí* [online]. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/zqgdgp/>.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie: základy praktické psychologie pro policisty, strážníky, justiční stráž a pracovníky soukromých bezpečnostních služeb*. 2. rozš. vyd. Praha: Support, 1996. ISBN 80-902164-0-4.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 9788073805814.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Forenzní psychologie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. ISBN 8086473864.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Základy psychologie pro policisty*. Praha: PA ČR, 1994.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila, SPURNÝ, Joža. Péče o policisty po extrémních stresových situacích. *Kriminalistika*. Ročník 34, č. 3, 2001. ISSN 0139-6005.

DALECKÝ, Jan a kol. *Vybrané problémy služby pořádkové policie*. Praha: PA ČR, 2009. ISBN 978-80-7251-303-1.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 978-80-246-0139-7.

E-learning. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/edukacni-policejni-on-line-system.aspx>.

Europol [online]. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.europol.europa.eu/about-europol:cs>.

Fond sociálních a kulturních potřeb. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/informace-k-fksp.aspx>.

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

GREGOR, Milan. *Historie a současnost služby pořádkové policie od roku 1918*. Praha: Ředitelství služby pořádkové policie Policejního prezidia České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-1521-4.

HÁJEK, Bedřich a kol. 2004. *Děti, vedoucí, volný čas*. Praha: Pragma. ISBN 80-86784-06.

HAMŘÍK, Zdeněk. *Volný čas dětí a mládeže: zábava, odpočinek a příležitost pro rozvoj*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2022. ISBN 978-80-244-6182-3.

HANULIAKOVA, Jana. *Pedagogika volného času a výchova vo volnom čase* [online]. Dubnica nad Váhom: VŠ DTI, 2020 [cit. 2024-04-07]. ISBN 978-80-8222-008-3. Dostupné z: <https://www.dti.sk/data/files/file-1612167807-6017ba7f0f1b9.pdf>.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 3. akt. vyd.. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

HAŠTO, Jozef a VOJTOVÁ, Hana. *Posttraumatická stresová porucha, bio-psycho-sociálne aspekty EMDR a autogénny tréning pri pretrvávajúcom ohrození: prípadová štúdia*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-2944-1.

HLADKÝ, Aleš ed. *Zdravotní aspekty zátěže a stresu: skripta pro posluchače Filozofické fakulty Univerzity Karlovy*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-784-2.

HLADKÝ, Aleš a ŽIDKOVÁ, Zdeňka. *Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-890-5.

HOFBAUER, Břetislav. *Děti, mládež a volný čas*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-927-5.

HONSOVÁ, Pavlína. *Psychologické aspekty stresu práce u policie z pohledu policejních psychologů* [online]. Diplomová práce, vedoucí Boukalová, Hedvika. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra psychologie, 2017 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/92955>.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.

Interpol [online]. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.interpol.int/>.

IRMIŠ, Felix. *Nauč se zvládat stres*. Praha: Alternativa, 1996. ISBN 80-85993-02-3.

ISO-AHOLA, Seppo. *Leisure and meaning in life* [online]. 2023. [cit. 2024-04-12] Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1074649/full>.

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-policie-cr.aspx>.

KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.

KLÍMA, Lukáš. *Postoje policistů k možnostem využití psychologické péče v Policii ČR* [online] Brno: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (Institut mezioborových studií Brno), Diplomová práce, vedoucí práce G. Palovčíková, 2012 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/19083/kl%EDma_2012_dp.pdf?sequence=1.

KNOTKOVÁ, Alena. *Pedagogika volného času* [online]. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2022 [cit. 2024-04-05]. ISBN 978-80-7435-867-8. Dostupné z: <https://www.citacepro.com/dok/jO1MNzzznfjxO1CW>.

Leisure time. [online]. Cambridge dictionary. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://dictionary.cambridge.org/#google_vignette.

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

MOKREJŠ, Petr. *Syndrom vyhoření policistů* [online]. Brno: Bakalářská práce. Masarykova univerzita, 2006 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/131072/pedf_b/bakalarka_komplet.doc.

Monitor: služba v nových podmínkách. [online]. Ministerstvo financí ČR, 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.interpol.int/>.

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

Nezávislý odborový svaz Policie České republiky [online]. Nezávislý odborový svaz Policie České republiky, 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.nospcr.cz/>.

Odbor metodiky koordinace a podpory výkonu služby. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/odbor-metodiky-koordinace-a-podpory-vykonu-sluzby.aspx>.

Organizační struktura policie. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/organizacni-struktura-policie-cr.aspx>.

PÁVKOVÁ, Jiřina a kol., 2002. *Pedagogika volného času*. 3. aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 80-7178-711-6.

PATON, Douglas ed. *Traumatic Stress in Police Officers: A Career-Length Assessment From Recruitment to Retirement*. [online] Springfield: Charles C Thomas. 2009 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/239526307_Traumatic_Stress_in_Police_Officers_a_career-length_assessment_from_recruitment_to_retirement.

Personální situace [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>

Plán genderové rovnosti [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/soubor/plan-genderove-rovnosti-policie-cr-2023-2025-pdf.aspx>

Podmínky pro přijetí do služebního poměru. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>.

Pokyn policejního prezidenta č. 4/2009, o provádění služební přípravy příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn policejního prezidenta č. 90/2009, o policejní symbolice, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn policejního prezidenta č. 75/2013, o personální pravomoci, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn policejního prezidenta č. 180/2012, o plnění základních úkolů služby pořádkové policie, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách, ve znění pozdějších předpisů.

Policie České republiky. 2. vyd. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

Povolání policista. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>.

PRAŠKO, Ján. *Chronická únava: zvládání chronického únavového syndromu*. Praha: Portál, 2006. ISBN 8073671395.

PRUŽINSKÁ, Jana. *Psychológia osobnosti*. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2005. ISBN 80-8918-505-3.

PRŮCHA, Jan ed. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.

PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9

QIAN, Xinyi L. a kol. *Does leisure time moderate or mediate the effect of daily stress on positive affect? An examination using eight-day diary data*. [online]. J Leis Res., 2014 [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25221350/>.

RACLAVSKÁ, Anna. *Volný čas policistů* [online]. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. 2006 [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/chcyi/>.

Rozkaz ředitele krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 1/2024, organizační řád Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, ve znění pozdějších předpisů.

Rozkaz vedoucího územního odboru č. 1/2024, organizační řád Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, ve znění pozdějších předpisů.

Reforma Policie ČR: služba v nových podmínkách. [online]. Policie ČR, 2009 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: file://x00-vdi-fs01/Folders/mt337379/Desktop/reforma_CJ_aktualizovana.pdf.

SILLAMY, Norbert. *Psychologický slovník*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001. ISBN 80-244-0249-1.

SMĚKAL, Vladimír. *Pozvání do psychologie osobnosti: Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal, 2002. ISBN 80-85947-80-3.

Sdělení č. 48/2016 Sb. m. s., smlouva o policejní spolupráci a o změně Smlouvy o dodatcích k Evropské úmluvě o vzájemné pomoci ve věcech trestních mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo a usnadnění jejího používání.

Sdělení č. 65/2010 Sb. m. s., dohoda o posilování spolupráce při prevenci a potírání závažné trestné činnosti mezi vládou České republiky a vládou Spojených států amerických.

SCHREIBER, Vratislav. *Lidský stres*. Praha: Academia, 1992. ISBN 80-200-0458-0.

SLEPIČKOVÁ, Irena. *Sport a volný čas*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1039-6.

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

ŠAFR Jiří, PATOČKOVÁ, Věra. Trávení volného času v České republice ve srovnání s evropskými zeměmi. [online] *Naše společnost*, ročník 8, číslo 2, 2010 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/743310/mod_resource/content/0/100119s_Traveni_volneho_casu.pdf.

ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8.

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

TENEYCK, Michael F. The "Police Personality": Is it Real? [online] In: *Police Quarterly*. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/10986111231193032>.

THOMAS, David J. *Police psychology: a new specialty and new challenges for men and women in blue* [online]. Santa Barbara: Praeger, 2011. Dostupné z: <https://psycnet.apa.org/record/2011-10515-000>.

TOKARSKI, Walter ed. *Definition, concepts and research about leisure time* [online]. 2020. [cit. 2024-04-12] Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/348621913_Definition_concepts_and_research_about_leisure_time/citation/download.

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

TWERSKY-GLASNER, Aviva. Police personality. What is it and why are they like that? In: *Journal of police and criminal psychology* [online]. 2005. [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/226873077_Police_personality_What_is_it_and_why_are_they_like_that.

Útvar policejního vzdělávání. [online]. Policie ČR, 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>.

Unie bezpečnostních složek [online]. Unie bezpečnostních složek. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: (<https://www.uniebs.cz/>).

Unie tělovýchovných organizací Policie ČR. [online]. Policie ČR, 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/unie-telovychovných-organizací-policie-ceske-republiky.aspx>.

Unie tělovýchovných organizací Policie ČR. [online]. UNITOP, 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie-sport.cz/>.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225-7.

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-142-0.

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 9788074005435.

VODÁČKOVÁ, Daniela. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0212-7.

VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010. ISBN 9788025460986.

VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. Praha: THEMIS, nakladatelství Tiskárny MV, p.o., 2010. ISBN 978-80-7312-065-8.

What Is a Police Officer. [online]. Police officer 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://policeofficer.org/careers/police-officer/>.

Základní odborná příprava. [online]. Policie ČR. 2024 [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx>.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 141/1964 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 12/2021 Sb., o zbraních a střelivu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 191/2016 Sb., o ochraně státních hranic, ve znění pozdějších předpisů.

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Milá kolegyně/milý kolego,

chtěl bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku, který se týká volnočasových aktivit příslušníků oddělení hlídkové služby a pohotovostního eskortního oddělení PČR v Olomouckém kraji. Pro účely své diplomové práce pomocí něj zkoumám, do jaké míry má služba u oddělení hlídkové služby a pohotovostního eskortního oddělení na volný čas vliv a jak s volným časem příslušníci nakládají.

Dotazník Vám nezabere víc než 15 minut a jeho výsledky budou anonymní. Můžete se tedy vyjadřovat zcela otevřeně. Kdyby Vám při vyplňování nebylo něco zcela jasné, neváhejte mne prosím kontaktovat na e-mailu: mokos@email.cz, nebo telefonicky na čísle 702 188 600

Moc Vám děkuji za Vaši pomoc,

mjr. Miroslav MOKOŠ

U následujících otázek prosím označte křížkem x odpovídající možnost.

1. Pohlaví			
<input type="checkbox"/> žena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muž	<input type="checkbox"/> nebinární

2. Věk			
<input type="checkbox"/> 18 - 30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 31-50	<input type="checkbox"/> 51-65

3. Jaké máte dosažené vzdělání?				
<input type="checkbox"/> středoškolské s maturitou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> bakalářské	<input type="checkbox"/> magisterské	<input type="checkbox"/> doktorské

4. Jakou dobu už jste ve služebním poměru u Policie ČR?								
<input type="checkbox"/> 0-3 roky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3-6 let	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7 – 15 let	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 16-25 let	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nad 26 let

5. Jaké hodnostní označení odpovídá Vašemu zařazení?				
<input type="checkbox"/> rotný	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> strážmistr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nadstrážmistr
<input type="checkbox"/> podpraporčík	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> praporčík	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nadpraporčík
<input type="checkbox"/> podporučík	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> poručík	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> nadporučík
<input type="checkbox"/> kapitán	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> major	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> podplukovník
<input type="checkbox"/> plukovník	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> plukovník	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> brigádní generál

U této otázky označte prosím všechny odpovídající možnosti:

6. V rámci pořádkové policie působíte jako:	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> policista hlídkové služby na územním odboru Jeseník	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> policista hlídkové služby na územním odboru Šumperk	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> policista hlídkové služby na územním odboru Prostějov	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> policista hlídkové služby na územním odboru Přerov	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> policista pohotovostního a eskortního oddělení	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> další: <i>(prosím vypiš)</i>	<input type="checkbox"/>

U následujících otázek prosím označte křížkem x odpovídající možnost.

7. V jakém režimu máte plánované služby?						
Vypsat možnosti (pravidelné 8 hod, nepravidelné 8 hod, 12 hod, 24 hod? + možnost jiné:)						

8. Jak často dochází ke změně v plánování Vašich služeb?					
téměř denně	několikrát za týden	několikrát za měsíc	několikrát za čtvrtletí	výjimečně	

9. Kolik máte průměrně přesčasových hodin za měsíc?					
0-10	10-20	20-30	30-40	nad 40	

10. Za kolik přesčasových hodin si vybíráte náhradní volno?					
za všechny	za více než polovinu	za polovinu	za méně než polovinu	jiné: (prosím vypiš)	

U následujících otázek označte prosím na škále od 0 do 10, jak souhlasíte s uvedenými tvrzeními (0 = vůbec, 10 = maximálně)

11. Práci u pořádkové policie vnímám jako náročnou:										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

12. V práci se cítím většinu času pod tlakem:										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

13. Stres z práce pociťuji i v době mimo službu:										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

14. Stres z práce pociťuji dlouhodobě:										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

U této otázky prosím запиšte svou odpověď.

15. Co na Vaší práci považujete za nejtěžší/nejvíce stresující?										

16. Kolik máte průměrně hodin volného času denně?					
½ hodiny	1 hod	2 hod	3 hod	více než 3 hod	

17. Trávíte svůj volný čas spíše aktivně (pohybem) nebo pasivně?					
aktivně		pasivně			

U této otázky označte prosím všechny odpovídající možnosti:

18. Jak svůj volný čas trávíte:		Označené možnosti prosím upřesněte (jaký sport, jaký druh kultury, atd.)
sport		
kutilství		
kultura (divadlo, kino, výstavy,...)		
čas s rodinou		
čas s přáteli		
domácí práce		
práce na zahradě		
četba		
práce s dětmi		
sledování TV		
hry na počítači, internet		
umělecká činnost		
studium, vzdělávání		
návštěvy sportovních utkání		
dobrovolnictví		
organizace akcí		
činnost ve veřejné funkci		
další: (prosím vypiš)		

U následujících otázek označte prosím na škále od 0 do 10, jak souhlasíte s uvedenými tvrzeními (0 = vůbec, 10 = maximálně)

19. Způsob trávení volného času si vybírám podle toho, co mě baví:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Pro volný čas si vybírám takové aktivity, abych se v něčem zdokonalil:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. Výběr mých volnočasových aktivit ovlivňuje to, co vykonávám za práci:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

22. Pro volný čas si vybírám takové aktivity, abych se zdokonalil v dovednostech, které pak využiji v práci:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Pro volný čas si vybírám záměrně aktivity, které s mou prací vůbec nesouvisí:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Pro volný čas si vybírám takové aktivity, abych odboural únavu/stres z práce:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. Kdybych dělal jinou práci, svůj čas trávím pravděpodobně jinak:									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Umožňuje Vám Vaše práce vykonávat volnočasové aktivity pravidelně?		
ano		Ne

27. Využíváte dovednosti získané při volnočasových aktivitách v práci?		
ano		Ne

Odpovídejte, pokud jste na předchozí otázku odpověděli ano.

28. Jaké dovednosti z volnočasových aktivit a jak v práci využíváte?

29. Pomáhají Vám volnočasové aktivity odbourávat stres a únavu z práce?		
ano		Ne

Odpovídejte, pokud jste na předchozí otázku odpověděli ano.

30. Jaké volnočasové aktivity Vám při odbourávání zátěže z práce nejvíce pomáhají a jak?

31. Jsou Vámi vykonávané volnočasové aktivity pro zvládnání stresu a zátěže z práce dostačující?		
ano		Ne, pro zvládnání z práce musím využívat i jiné možnosti <i>Prosím vypište jaké (např. psychologická podpora...):</i>

32. Ocenili byste, kdyby volnočasové aktivity pro odbourání stresu a zátěže z práce organizoval policejní sbor?		
ano		Ne

Ještě jednou děkuji za vyplnění dotazníku.