Návrh řešení kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby Jeseník

Bc. Aneta Ovesná

Diplomová práce
2021

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav ochrany obyvatelstva

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Bc. Aneta Ovesná**
Osobní číslo:	**L19258**
Studijní program:	**N1032A020002 Bezpečnost společnosti**
Studijní obor:	**Ochrana obyvatelstva**
Forma studia:	**Prezenční**
Téma práce:	**Návrh řešení kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby Jeseník**

Zásady pro vypracování

1. Zpracujte literární rešerši tématu diplomové práce.
2. Na základě dostupné literatury zpracujte teoretické poznatky z oblasti Horské služby Jeseník.
3. Zhodnoťte současný stav dobrovolných členů Horské služby Jeseník.
4. Na základě zhodnocení současného stavu dobrovolných členů zpracujte možné řešení a navrhněte metodiku, jak efektivně tento problém vyřešit.

Forma zpracování diplomové práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. FEJFAR, Aleš. Mountain Service in the Czech Lands from Its Foundation until the Second World War. In: *Sport i Turystyka. Środkowoeuropejskie Czasopismo Naukowe* [online] 2020, s. 45-57. ISSN 25453211. Dostupné z: doi:10.16926/sit.2020.03.03.
2. HRADIL, Jaroslav, Otakar J. MIKA, Miroslav MUSIL, Bohuslav SVOBODA, Jakub RAK a Dušan VIČAR. *Základy ochrany obyvatelstva v České republice: odborná monografie*. Uherské Hradiště: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta logistiky a krizového řízení, 2018. ISBN 978-80-7454-774-4.
3. KOLÁŘ, František. *Červení andělé: historie Horské služby v českých zemích*. Jilemnice: Horská služba ČR, o.p.s., Špindlerův Mlýn v nakladatelství Gentiana, 2016. ISBN 978-80-86527-42-0.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího diplomové práce.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Miroslav Musil, Ph.D.**
Ústav ochrany obyvatelstva

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **14. května 2021**

L.S.

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

prof. Ing. Dušan Vičar, CSc.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 2. prosince 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA
DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

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

Prohlašuji,

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

V Uherském Hradišti, dne: 26.7.2021

Jméno a příjmení studenta: Bc. Aneta Ovesná

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zaměřuje na Horskou službu ČR Jeseníky, konkrétně řeší kapacitní krizi jejich dobrovolných členů. Teoretická část se z největší části věnuje problematice Horské služby ČR, mapuje její oblasti, historii, současnost, organizační strukturu nebo například její financování. Zaměřuje se na integrovaný záchranný systém, do kterého Horská služba ČR spadá. Zahrnuje také kapitolu literární rešerše. Praktická část práce je zaměřena na problematiku nedostatku dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky. V úvodu je více přiblížena Horská služba ČR Jeseníky a také celá oblast Jeseníků. Díky rozhovorům a dotazníkovému šetření byla provedena analýza současného stavu dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky, následně byly výsledky zhodnoceny a aplikovány v kapitole návrhu řešení.

Klíčová slova: Horská služba ČR, dobrovolný člen, Jeseníky, kapacitní krize

ABSTRACT

This diploma thesis is focused on the Mountain Service of the Czech Republic Jeseníky, specifically solves the capacity crisis of their voluntary members. The theoretical part mostly deals with the issue of the Mountain Service of the Czech Republic, maps its area, history, present, organizational structure or financing. It focused on the Integrated rescue system, to which the Mountain Service of the Czech Republic belongs. It also includes a literary research chapter. The practical part of the diploma thesis is focused on the lack of voluntary members of the Mountain Service of the Czech Republic Jeseníky. The introduction part is focusing more on the Mountain Service of the Czech Republic Jeseníky and the whole area of the Jeseníky. Thanks to the interviews and the questionnaire survey, an analysis of the current state of voluntary members of the Jeseníky Mountain Service of the Czech Republic was performed, then the results were evaluated and applied in the chapter of the proposed solution.

Keywords: Mountain Rescue service, voluntary member, Jeseníky, capacity crisis

Mé poděkování patří především mému vedoucímu práce, panu Ing. Bc. Miroslavu Musilovi, Ph.D., za veškerou pomoc, odborné vedení, cenné rady a pochopení při zpracování mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat náčelníkovi, panu Vítězslavu Kallerovi a všem ostatním pracovníkům Horské služby ČR Jeseníky za přínos aktuálních informací pro tuto práci. A v neposlední řadě děkuji rodině a všem, kteří mě do posledního momentu podporovali.

„It always seems impossible until it's done"

- Nelson Mandela

OBSAH

ÚVOD **9**
CÍL A METODY **11**
I TEORETICKÁ ČÁST **13**
1 LITERÁRNÍ REŠERŠE **14**
1.1 LITERÁRNÍ ZDROJE 14
1.2 ZÁKONY 15
1.3 ZAHRANIČNÍ ODBORNÉ ELEKTRONICKÉ ČLÁNKY 17
1.4 ELEKTRONICKÉ KNIHY 18
1.5 WEBOVÉ STRÁNKY, ČASOPISY, ELEKTRONICKÉ ČASOPISY A DOKUMENTY 18
2 INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM **21**
2.1 TÍSŇOVÉ VOLÁNÍ 22
2.2 ZÁKLADNÍ A OSTATNÍ SLOŽKY IZS 23
2.3 FINANCOVÁNÍ IZS 24
2.3.1 Financování základních a některých nejdůležitějších ostatních složek IZS 24
2.3.2 Financování ostatních složek IZS 24
3 HORSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY **26**
3.1 HISTORIE HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 26
3.2 ZÁKON O HORSKÉ SLUŽBĚ ČESKÉ REPUBLIKY 28
3.3 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 28
3.3.1 Horská služba České republiky, z.s. 29
3.3.2 Horská služba České republiky, o.p.s. 30
3.4 OBLASTI HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 31
3.5 PROSTŘEDKY HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 33
3.6 ČINNOST HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 35
3.7 FINANCOVÁNÍ HORSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 36
3.7.1 Financování Horské služby České republiky, o.p.s. 36
3.7.2 Financování Horské služby České republiky, z.s. 37
3.8 HORSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY V MÉDIÍCH A NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH 38
3.8.1 Horská služba ČR v médiích 38
3.8.2 Horská služba ČR na sociálních sítích 40
4 ZÁVĚREČNÁ KAPITOLA TEORETICKÉ ČÁSTI **42**
II PRAKTICKÁ ČÁST **44**
5 HORSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY JESENÍKY **45**
5.1 HISTORIE 45

5.2 SOUČASNOST 46
5.3 OBLAST JESENÍKY 46
5.3.1 Historie 46
5.3.2 Současnost 47
6 ROZHOVORY 49
6.1 ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ ROZHOVORŮ 55
7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ 56
7.1 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ 57
7.1.1 Zhodnocení sekce „charakteristika respondentů“ 60
7.2 POČET DOBROVOLNÝCH ČLENŮ HS ČR JESENÍKY 60
7.2.1 Zhodnocení sekce „počet dobrovolných členů HS ČR Jeseníky“ 65
7.3 FINANČNÍ ODMĚNY DOBROVOLNÝCH ČLENŮ 66
7.3.1 Zhodnocení sekce „finanční odměny dobrovolných členů“ 67
7.4 SPOKOJENOST PRACOVNÍKŮ HS ČR 68
7.4.1 Zhodnocení sekce „Spokojenost pracovníků HS ČR“ 69
8 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY 72
9 NÁVRHY ŘEŠENÍ 73
9.1 JEDNOTLIVÉ NÁVRHY NA ŘEŠENÍ NEJZÁVAŽNĚJŠÍCH PROBLÉMŮ 73
9.1.1 Fyzická náročnost práce 73
9.1.2 Časová náročnost práce 74
9.1.3 Jiná představa o pracovní náplni 74
9.1.4 Žadatel nebo čekatel nezapadne do kolektivu 75
9.1.5 Odchod člena do důchodu 75
9.1.6 Odchod kvůli rodině 75
9.2 KOMPLEXNĚJŠÍ NÁVRH ŘEŠENÍ KAPACITNÍ KRIZE DOBROVOLNÝCH ČLENŮ 76
9.2.1 Marketing 76
ZÁVĚR 83
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 84
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 88
SEZNAM OBRÁZKŮ 89
SEZNAM TABULEK 90
SEZNAM GRAFŮ 91
SEZNAM PŘÍLOH 92

ÚVOD

Útěk do hor je v dnešní době čím dál víc populárnější. S tím se pojí velký nárůst turistů, kteří míří do přírody, ať už na jednodenní výlety, dlouhé túry, na lyže nebo kolo. Je potřeba jim zajistit veškerou péči ať už v oblasti bezpečnosti, informovanosti, v horším případě první pomoci. Mnoho turistů si i přes velké množství zákazů a nařízení neuvědomuje, jaké nebezpečí je v horách může čekat. Vydávají se do nezabezpečených a zakázaných zón, nedodržují bezpečnostní doporučení, někdy nejsou dostatečně vybaveni potřebnými prostředky. V takových případech je důležité si připomínat nepostradatelnou práci Horské služby, která se o tuto činnost stará.

Horská služba ČR začala postupně vznikat už o několik set let dříve před vznikem dnešní podoby Horské služby ČR. Tuto práci nejprve zastávali chataři, lesníci, lidé, kteří v horách žili a znali své oblasti dokonale. S příchodem turismu byla potřeba věnovat větší pozornost bezpečnosti v horách, a proto se postupně začala vyvíjet Horská služba. Ta, jak ji známe dnes. Její počátky byly zaznamenány ve třicátých letech minulého století, kdy vznikl první záchranný sbor. Z počátku stále tuto bezpečnost zajišťovali majitelé horských chat, lesníci, kteří se starali jak o ubytování, tak o stravování přicházejících turistů. Postupně byli školeni místní hasiči, a to zejména kvůli poskytování první pomoci turistům. Následně vznikla první stanice Horské služby v Krkonoších.

Dnes tvoří Horská služba ČR nepostradatelnou organizaci v horách. Svou činností pomáhá turistům nejen v zimním, ale také v letním období. Poskytuje první pomoc, předává turistům informace o meteorologických podmínkách v horách, stará se o bezpečnost v horách, pořádá pátrací akce v terénu apod. Horská služba ČR se dělí na dvě samostatné organizace, které ale pracují společně. Jednou z nich je profesionální organizace, druhou organizace dobrovolných členů. Horská služba ČR dnes pracuje v sedmi nejvyšších pohořích České republiky, kterými jsou – Krkonoše, Jeseníky, Orlické hory, Jizerské hory, Krušné hory, Šumava a Beskydy. Ke své činnosti využívají zaměstnanci Horské služby ČR pomoc svých dobrovolných členů, kteří vykonávají práci zejména o víkendech. Proto je potřeba, aby pro tuto práci měli dobrovolných členů dostatečné množství. V Jeseníkách tomu tak úplně není. Ve srovnání s historickými počty dobrovolných členů se jejich počet značně snížil. Není to ale tak, že by zaměstnanci společně se svými dobrovolnými členy svou práci nestíhali, ale vzhledem k dnešní podobě turismu je potřeba tuto péči zabezpečit opravdu na sto procent každý den.

Právě tématem kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky se tato práce zabývá. Teoretická část zkoumá zejména problematiku Horské služby ČR. Na ni navazuje praktická část, která blíže specifikuje vybranou Horskou službu ČR Jeseníky a zaměřuje se na kapacitní krizi dobrovolných členů v oblasti Jeseníků. Pro analýzu současného stavu dobrovolných členů v Jeseníkách byly využity strukturované rozhovory společně s doplňkovým dotazníkovým šetřením, které přineslo náhled jak zaměstnanců, tak dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky na tuto problematiku. V návaznosti na to byla zpracována možná opatření, prostřednictvím kterých lze tuto situaci řešit. K vyřešení této situace byly zvoleny doprovodné výzkumné otázky, na které lze odpověď najít v 8. kapitole práce.

CÍL A METODY

Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je navrhnout řešení problematiky kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky na základě zhodnocení současného stavu a následného navržení opatření, jak kapacitní krizi řešit.

Dílčím cílem je analyzovat aktuální situaci dobrovolných členů u Horské služby ČR v Jeseníkách.

Výzkumné otázky

1. Je hlavním důvodem nedostatku dobrovolných členů Horské služby ČR v Jeseníkách nízké finanční ohodnocení?
2. Mohl by efektivnější marketing vyřešit nedostatek dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky?

Použité metody

Pro vytvoření diplomové práce byla potřeba pracovat s jednotlivými výzkumnými metodami, při kterých se prohlubují znalosti řešené problematiky, pozorují se skutečnosti, které slouží k doplnění či vyvrácení získaných poznatků aj.

Rešerše – jedná se o metodu, při které se dokumentuje literatura, zákony, elektronické časopisy, odborné práce, webové stránky pro přiblížení problematiky. Tato metoda byla použita v 1. kapitole teoretické části diplomové práce.

Metoda sběru dat – metoda sběru dat provází velkou část diplomové práce. Počínaje teoretickou částí, kapitola 1., 2., 3. V praktické části se jedná o kapitolu 5., 6., 7.

Historická metoda – historická metoda blíže definuje danou problematiku z historického hlediska. Je využita nejvíce v kapitole 3.1. Historie Horské služby ČR, 5.1. Historie Horské služby ČR Jeseníky, 5.3.1. Historie oblasti Jeseníků.

Analýza – jedná se o rozbor zkoumané problematiky na části, které jsou v práci dále využity, popř. více zkoumány. Podrobnější analýza nám umožní lépe poznat danou problematiku a pochopit ji jako celek. Analýza provází velmi obsáhlou část práce. Jak teoretickou, tak praktickou část.

Dotazování (rozhovory) – prostřednictvím zvolené komunikace se získávají potřebné informace. Dotazování může mít mnoho forem – osobní, telefonické, písemné, internetové

(online). Jednoduchost této metody tkví v možnosti okamžitého zpracování získaných poznatků a hlubšího nahlédnutí do dané problematiky. V práci byly využity 2 formy dotazování – telefonické, osobní. Tato metoda je využita v praktické části práce, kapitola 6.

Dotazníkové šetření – Jedná se o strukturovaný rozhovor v písemné podobě, který hromadně získává údaje na stejné otázky. V práci bylo dotazníkové šetření využito v praktické části, v kapitole 7.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 LITERÁRNÍ REŠERŠE

Literární rešerše slouží k výčtu nejdůležitějších zdrojů, které podrobněji vysvětlují danou problematiku práce. Tématika je probírána zejména v knižních zdrojích a následně i v zákonech. Důležitou součástí rešerše budou i webové stránky, elektronické dokumenty, které obsahují informace pro tvorbu teoretické části práce.

1.1 Literární zdroje

Červení andělé – jedná se o stěžejní knihu, která charakterizuje Horskou službu ČR od jejího počátku, podrobněji se věnuje celému jejímu vývoji a následně také popisuje současnost. Důležitou součástí knihy je popis všech stanic HS ČR, blíže definuje technické prostředky, které horští záchranáři využívají při své práci. Publikace se věnuje popisu přijetí nových členů. (Kolář, 2016)

Legendy českého záchranářství – tato kniha blíže popisuje činnost záchranných složek, zejména hasičů, policistů i horské služby. Autenticita knihy vede k popisu činností, tak jak to v reálném světě záchranářů opravdu funguje. Kniha připomíná reálné tragédie, které se na území České republiky staly za posledních pár let. Byla vytvořena na základě rozhovorů se členy záchranných složek, kteří zasahovali při tragických pohromách a haváriích. (Vaňura, 2019)

Základy ochrany obyvatelstva v České republice – tato odborná publikace přehledně popisuje základy ochrany obyvatelstva v České republice. Vzhledem k tomu, že se jedná téměř o novou monografii, nabízí práce velmi aktuální náhled do problematiky ochrany obyvatelstva. (Hradil et al., 2018)

Medicína katastrof – kniha autora Robina Šína a dalších odborníků, popisuje krizové řízení, ochranu obyvatelstva a všechny orgány zabývající se touto problematikou. Definuje rozdělení mimořádných událostí, popisuje krizové situace různého druhu. Zaměřuje se na ochranu obyvatelstva při katastrofách, nehodách, věnuje se základní legislativě této oblasti, zejména zákonu o bezpečnosti České republiky, Integrovaném záchranném systému, Hasičském záchranném sboru, krizovém řízení a další. Pozornost věnuje i zdravotnickým operačním střediskům, místům s hromadným postižením osob, chemickému, radiačnímu či biologickému ohrožení a také terorismu. (Šín et al., 2017)

Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách – Tato kniha se podrobněji zabývá problematikou Integrovaného záchranného systému, zdravotnictvím atd. Je rozdělena do 7 okruhů – Katastrofy a hromadná neštěstí; Krizový management; Civilní ochrana ČR; Zdravotnictví při mimořádných událostech; Chemické, radiační a biologické nebezpečí a ochrana; Medicína při mimořádných událostech; Vzdělávání a příprava. (Štětina, 2014)

Zavedení tísňové linky 112 v České republice – publikace pojednává o počátcích zavedení jednotného tísňového čísla 112 v ČR. Podrobněji tuto problematiku popisuje. (Ošťádalová, 2005)

Cestou necestou za tajemstvím Hrubého Jeseníku – kniha detailněji popisuje hory Hrubého Jeseníku, zabředává do jejich historie a také zmiňuje nespočet míst, která jsou z historie velmi známá až do dnes. (Kobza, 2015)

Další knihy, které se věnují problematice práce –

- Na Jeseníky! (Glonek, 2019)
- Chlapi z hor (Bouzek, 2019)

1.2 Zákony

Právním základem dané problematiky je zákon č. 239/2000 Sb., Zákon o Integrovaném záchranném systému, který definuje základní a ostatní složky Integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS). S tématem horské služby se váže novela zákona č. 159/1999 Sb. Zákon o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu, který konkrétněji popisuje činnost HS ČR. Dále je to zákon o bezpečnosti ČR, krizové zákony, a ostatní zákony, které se zabývají tématem Horské služby ČR.

Zákon 239/2000, Sb. Zákon o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů – problematiku IZS upravuje zákon o IZS. Je to nejdůležitější právní předpis v oblasti této problematiky a řeší se v něm povinnosti všech jeho složek, které se potýkají s mimořádnou událostí (dále jen „MU“) a krizovou situací (dále jen „KS“), zejména při provádění záchranných a likvidačních pracích (dále jen „ZaLP“) a při ochraně obyvatelstva (dále jen „OO“). Je to zákon definující velké množství pojmů z oblasti OO a také rozděluje jeho složky na základní a ostatní. (Česko a, 2000)

Zákon č. 240/2000 Sb. Zákon o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) – zákon definuje základní pojmy z oblasti krizového řízení (dále jen „KŘ“),

vysvětluje, co znamenají krizové stavy a jaké v ČR máme. Stanovuje působnost Vlády ČR, ministerstev, České národní banky, orgánů, které působí na území kraje, obce s rozšířenou působností a další. Zabývá se přípravou a řešením KS, ochranou kritické infrastruktury a odpovědností za porušení příslušných povinností. (Česko b, 2000)

Zákon č. 241/2000 Sb. Zákon o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů – Dle tohoto zákona se rozumí – „*hospodářským opatřením pro krizové stavy organizační, materiální nebo finanční opatření přijímané správním úřadem v krizových stavech pro zabezpečení nezbytné dodávky výrobků, prací a služeb, bez níž nelze zajistit překonání krizových stavů, (dále jen "nezbytná dodávka"),“* (Česko c, 2000)

Zákon č. 320/2015 Sb. Zákon o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru) – Jedná se o zákon, dle kterého se řídí činnost Hasičského záchranného sboru ČR. (Česko, 2015)

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb. Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky – jedná se o ústavní zákon, dle kterého se řídí bezpečnost ČR. O bezpečnost se podle tohoto zákona starají ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby. (Česko, 1998)

Zákon č. 159/1999 Sb. Zákon o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu a o změně zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů – vzhledem k tomu, že zákon, který by samostatně definoval a řídil činnost Horskou službu ČR (dále jen „HS ČR“) momentálně neexistuje, byla činnost HS ČR upravena novelou zákona č. 159/1999 Sb., o některých podmínkách podnikání a o výkonu některých činností v oblasti cestovního ruchu. Detailněji popisuje činnost HS ČR § 11 tohoto zákona. Velká část § 11 se zabývá činností HS ČR. Jednou z prvních činností HS ČR, která je uvedena v tomto zákoně je: „*a) organizování a provádění záchranných a pátracích akcí v horském terénu, kterými se rozumí vyhledávání a pomoc osobám v tísni, v případě potřeby poskytování první pomoci těmto osobám a zajištění jejich přepravy k nejbližšímu zdravotnickému zařízení nebo dopravnímu prostředku zdravotnického zařízení, včetně zajištění pohotovostní služby.“* (Zákon č. 159/1999, § 11 a) Další činnost HS ČR bude následně popsána v kapitole o HS ČR a lze ji taktéž najít v zákoně 159/1999 § 11. Následně § 11 pojednává o problematice výkonu základní činnosti HS, definuje lyžařské areály a hovoří o financování činnosti HS ČR. (Česko, 1999)

Zákon č. 248/1995 Sb., Zákon o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů – souvislost HS ČR se zákonem č. 248/1995 o obecně prospěšných společnostech lze hledat v tom, že z tohoto zákona HS ČR, o.p.s. vychází a je dle něj založena. Podle § 2 je obecně prospěšná společnost *„právnickou osobou, která a) je založena podle tohoto zákona, b) poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek a c) její výsledek hospodaření (zisk) nesmí být použit ve prospěch zakladatelů, členů jejích orgánů nebo zaměstnanců a musí být použit na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla obecně prospěšná společnost založena.“* (Zákon č. 248/1995, § 2 a, b, c) Zákon dále stanovuje, že společnost, která vznikla na základě tohoto zákona musí ve svém názvu obsahovat označení buď „obecně prospěšná společnost“ nebo jeho zkratku „o. p. s.“. Za jiných okolností nesmí být toto označení použito. (Česko, 1995)

Zákon 83/1990 Sb., Zákon o sdružování občanů → Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník – dle zákona 83/1990 Sb. o sdružování občanů vznikla Horská služba ČR, z. s. jako občanské sdružení. Tento zákon byl nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, dle kterého se jedná o spolek zapsaný ve spolkovém rejstříku, který vede Krajský soud v Hradci Králové. (Stanovy Horské služby České republiky, z.s., 2017)

Zákon 179/2006 Sb., Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů – pro potřeby HS ČR se využívá i zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, jelikož společnost zajišťuje pro nové uchazeče školení ke zkouškám právě podle tohoto zákona. (Statut obecně prospěšné společnosti, 2020) Zákon upravuje: *„a) systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, b) kvalifikace, c) kvalifikační standardy profesní kvalifikace, d) hodnotící standardy profesní kvalifikace, e) Národní soustavu kvalifikací, f) pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání, g) práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání, h) působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.“* (Česko, 2006)

1.3 Zahraniční odborné elektronické články

- **Mountain Service in the Czech Lands from Its Foundation until the Second World War –** cílem této práce je více přiblížit začátky Horské služby od roku 1930. Autor zde uvádí první záchranné týmy, které byly složeny z původních obyvatel, kteří dokonale znali místní horské oblasti. Dále zde řeší i problematiku nedostatku

financí, materiálního a technického vybavení. Uvádí zde způsoby, jakými byly tyto nedostatky v té době řešeny. Jsou zde také první zmínky o využití psů pro potřebu Horské služby. (Fejfar, 2020)

- **Integrated rescue system in the Czech Republic –** autoři zde popisují IZS v jeho začátcích, poukazují na určité nedostatky např. v oblasti komunikace (telefony). V tehdejší době byli vybaveni krizovými mobilními telefony, které byly funkční i v případě, že se síťový systém zhroutí. Vzpomínají zde také na povodně v roce 1997, 2002. V této době byly postupně zavedeny i Krizové zákony. (Zelnicek, Neklapilova, 2003)
- **The prehospital management of avalanche victims** – článek poukazuje na lavinové nehody jako, v mnoha případech, smrtelné události. Autor zde zmiňuje pomocné síly, které se podílí na záchraně z lavin (lékaři, vojenské jednotky). (Kornhall, Martens-Nielsen, 2016)

1.4 Elektronické knihy

Integrovaný záchranný systém a požární ochrana – jedná se o publikaci vydanou Ministerstvem vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, která je rozdělena na část o IZS a část o požární ochraně. První část se zaměřuje na celou podstatu IZS, uvádí jeho jednotlivé složky, komunikaci v IZS, ekonomické aspekty a další. Druhá polovina popisuje požární ochranu. (Skalská et al., 2010)

Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století – Tato monografie se zaměřuje na činnost IZS, který slouží zejména k provádění ZaLP při OO v době i mimo krizový stav. Věnuje se historii vzniku jednotlivých složek, zaměření nechybí ani na ostatní složky IZS, kterými jsou: Armáda ČR, obecní policie, Horská služba ČR, neziskové organizace. (Vilášek et al., 2014)

1.5 Webové stránky, časopisy, elektronické časopisy a dokumenty

V dnešní době máme k dispozici velkou spoustu informací dostupných v elektronické podobě. Proto v této práci hrají velkou roli jak webové stránky, elektronické časopisy, dokumenty v elektronické podobě.

- **webová stránka Horské služby ČR –** jedná se o oficiální web Horské služby ČR, kde lze najít podrobné informace o jejich působení, činnosti, aktuality v oblasti zásahů a novinek. Dále zde najdeme i tyto dokumenty:
    - **elektronické časopisy Horské služby ČR –** pojednávají o problematice HS ČR, najdeme zde informace, které např. nejsou uvedené na webových stránkách. Časopisy často poskytují i rozhovory se členy HS ČR.
    - **Stanovy Horské služby České republiky, z.s., 2017 –** tento zdroj podrobněji popisuje Horskou službu ČR, z.s.
    - **Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s., 2020 –** tento dokument více popisuje Horskou službu ČR o.p.s.
- **webová stránka – učebnice Horské služby ČR –** obsahuje základní informace, které musí znát členové HS pro výkon své práce. Učebnice je rozdělena na 3 části – odbornou, zdravotní obecnou a zdravotní speciální část. První část popisuje vše od historie HS ČR, přes orientaci v terénu, horolezectví, techniku záchranných prací, technické vybavení záchranářů, lyžování až po kynologii. Ve zdravotní části se věnují anatomii a fyziologii, záchranářským postupům a různým druhům zranění.
- **webová stránka – bbc.com –** zde najdeme spoustu informací, zejména aktuálních článků, které řeší různou problematiku ve světě. Nalezneme zde také články vztahující se k ČR a také k problematice této práce.
- **webová stránka – ICAR (International Commission for Alpine Rescue) –** jedná se o Mezinárodní organizaci horských záchranných služeb, do které HS ČR spadá. Najdeme zde spoustu informací zejména v oblasti lavin, pátracích akcí. Tato organizace také pořádá vzdělávací kurzy pro pracovníky horských služeb.
- **ostatní – bakalářské a diplomové práce –** problematiku Horské služby ČR řeší velké množství diplomových a bakalářských prací. Několik prací, ať už diplomových či bakalářských lze najít se zaměřením na oblast sil a prostředků, které HS ČR využívá při zásazích. Dále také na spolupráce s dalšími složkami, kterými je např. zdravotnická záchranná služba, letecká záchranná služba. Často je řešena i problematika lavinového nebezpečí.

- *„Letecká záchranná služba v rámci Horské služby České republiky“* (Kluz, 2013)
- *„Analýza sil a prostředků horské služby využitelných k záchranným pracím po mimořádné události“* (Ovesná, 2019)
- *„Lavinové nebezpečí a činnost Horské služby na Jesenicku“* (Koutná, 2020)
- *„Činnost a kompetence Horské služby s návazností na zdravotnickou záchrannou službu“* (Ročňák, 2012)

2 INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM

V roce 2001, v době vzniku zákona o IZS, byl legislativně zaveden samotný pojem IZS. Dříve v legislativě ukotven nebyl. (Vilášek et al., 2014, str. 12)

Dnes se IZS dle zákona 239/2000 Sb. o integrovaném záchranném systému rozumí: *„koordinovaný postup jeho složek při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací.“* (Česko a, 2000, §2a). Robin Šín (Šín, 2017, str. 57, 58) v knize Medicína katastrof popisuje IZS jako spolupráci a koordinaci orgánů, zejména orgánů státní správy, územní samosprávy, krizových orgánů, záchranných a bezpečnostních sborů, které společné zásahy provádí při MU a při KS. Za velmi významnou vyhlášku, související se zákonem 239/2000, považuje vyhlášku č. 328/2001 Sb. o některých podrobnostech IZS, která definuje postupy složek v místě společného zásahu. S tímto tvrzením lze souhlasit, jelikož autor vychází přímo ze zákona o IZS. Zákon 239/200 Sb. vymezuje jeho složky a jejich působnost, hovoří o povinnostech a právech právnických a fyzických osob při provádění ZaLP v případě vzniku MU a při OO za krizových stavů. (Česko a, 2000) Autoři v knize Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století uvádí, že IZS je součást systému vnitřní bezpečnosti státu, kde se v případě ohrožení zdraví nebo života ze strany státu zabývá naplňováním ústavního práva občanů na poskytnutí pomoci. (Vilášek et al., 2014, str. 13)

Skalská et al. definují první zmínky o IZS v dokumentu o IZS a požární ochraně. IZS se vyvíjel již od roku 1993, kdy bylo přijato usnesení č. 246, ve kterém se hovořilo o zásadách IZS. Důvodem vzniku IZS byla každodenní potřeba záchranářské činnosti při haváriích, živelních pohromách či nehodách. Do roku 1997 se začínající systém postupně vyvíjel až do doby, kdy propukly katastrofální povodně na řece Moravě. Hasičský záchranný sbor (dále jen „HZS“) byl ustanoven jako gestor celého IZS a v roce 2000 byl schválen tehdy ještě zákon č. 238/2000, dnes zákon č. 320/2015 Sb. o Hasičském záchranném sboru. (Skalská et al., 2010, str. 7, 8) Stejně tak vznik IZS popisuje i Šín (Šín, 2017, str. 57). Jak popisuje ve své knize Miroslav Vaňura (Vaňura, 2019, str. 191), pro nově vznikající IZS byly povodně v roce 1997 velkou zkouškou, jelikož se jednalo o velmi ničivou pohromu. Proto bylo jasné, že bude potřeba vytvořit nový zákon, který se bude zabývat činností složek při MU a KS. Nový krizový zákon tak vstoupil v platnost 1. ledna 2001.

Na názoru vzniku IZS se shodují i autoři článku *„Integrated Rescue System in the Czech Republic“* kteří tvrdí, že vytvořit systém, který se bude podílet na zvládání katastrof a bude

provádět specifické činnosti IZS, je velmi složité. Stejně tak popisují počátky vzniku IZS roku 1997, kdy byl tento systém otestován díky povodním, které se udály roku 1997 a 2002. Dle autorů tyto události poukázaly na slabá místa nově vznikajícího IZS. (Zelnicek a Neklapilova, 2003)

Náplň složek IZS stanovuje zákon 239/2000 Sb., o IZS a jak ve své knize uvádí Skalská (Skalská et al., 2010, str. 22) *„podle § 12 odst. 1 písm. m) zákona č. 2/1969 Sb. (tzv. kompetenční zákon) a § 7 zákona o IZS“* se o výstavbu a usměrňování IZS stará Ministerstvo vnitra České republiky (dále jen „MV ČR“). MV ČR má nejdůležitější úlohu jak v celém systému IZS, tak při přípravě na MU a OO, a tyto úlohy provádí prostřednictví Generálního ředitelství HZS ČR (dále jen „GŘ HZS ČR“). (Šín, 2017, str. 58)

Pro svou činnost při ZaLP využívají složky IZS své síly a prostředky, které podle zákona č. 239/2000 Sb. o IZS (Česko a, 2000) povolává a MV-GŘ HZS ČR pomocí operačních a informačních středisek IZS v souladu s Ústředním poplachovým plánem IZS. (Ústřední poplachový plán integrovaného záchranného systému, 2021)

Aby mohly složky IZS vykonávat svou práci a úspěšně zvládat MU a KS je potřeba, aby využívaly kvalitní materiální a technické vybavení. Proto jsou jednotlivé složky IZS vybavovány technikou i materiálem. Pro běžné MU a KS se využívají věcné zdroje složek IZS. V případě, že složky IZS potřebují pro svou činnost využít speciální zdroje, jsou vytvořeny pohotovostní zásoby, a to v systému hospodářských opatřeních pro krizové stavy. (Hradil et al., 2018, str. 74)

2.1 Tísňové volání

Neopomenutelnou součástí IZS je příprava obyvatelstva k ochraně před/proti MU a KS. V dnešní době je to téměř „na denním pořádku“. V potaz lze uvést zejména přírodní katastrofy (sněhové kalamity, požáry, povodně aj.), hromadná neštěstí v dopravě, výbuchy, teroristické útoky, úniky nebezpečných látek. Proto je důležité znát jednotlivá telefonní čísla tísňového volání. Slouží občanům k ohlášení MU či KS, jsou k dispozici 24 hodin denně. (Hradil et al., 2018, str. 66, 67) Jak ve své publikaci píše autorka Tereza Ošťádalová, jednou z podmínek pro vstup ČR do Evropské unie, bylo zavedení tísňového čísla 112 – jednotné evropské číslo tísňového volání. Základní složky IZS se tenkrát dohodly na tom, že stávající tři čísla tísňového volání zůstanou zachovaná, jelikož je občané ČR už znají a dlouhodobě využívají. Využívání tísňových čísel je základní způsob, jakým oznamují občané o MU.

Jednotné evropské číslo tísňového volání 112 se do ČR zavedlo prostřednictvím usnesení vlády č. 391/2000, ve znění usnesení vlády č. 350/2002. (Ošťádalová, 2005, str. 3, 4)

Jedná se o čísla – 150 (Hasičský záchranný sbor), 155 (Zdravotnická záchranná služba), 158 (Policie ČR), 156 (Městská policie), 112 (Mezinárodní tísňové číslo), 1210 (Horská služba ČR). (Hradil et al., 2018, str. 66, 67)

2.2 Základní a ostatní složky IZS

Dělení složek IZS na základní a ostatní vychází ze zákona 239/2000 Sb., o IZS. Hlavním orgánem, který koordinuje činnost složek IZS je operační a informační středisko IZS, kam se lze dovolat pomocí tísňových čísel (150, 155, 158). Dále jsou také zřízena technická centra tísňového volání pro příjem evropského čísla tísňového volání 112. (Skalská et al., 2010, str. 39)

Základní složky IZS

Mezi základní složky je zařazen Hasičský záchranný sbor ČR, jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany, poskytovatelé zdravotnické záchranné služby (dále jen „ZZS“) a Policie České republiky (dále jen „PČR“). Jejich hlavním úkolem je zajištění neustálé pohotovosti pro příjem ohlášení vzniku MU, MU vyhodnocují a provádí neodkladný zásah v místě MU. (Česko a, 2000)

Ostatní složky IZS

K ostatním složkám IZS se řadí: vyčleněné síly a prostředky ozbrojených sil, ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory, ostatní záchranné sbory, orgány ochrany veřejného zdraví, havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby, zařízení civilní ochrany, neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím. (Česko a, 2000) Podrobněji zde patří např.: Armáda ČR, obecní policie, havarijní služby, Horská služba ČR, Vodní záchranná služba, Letecká záchranná služba, Český červený kříž.

Jak uvádí ve své knize autor Vilášek, pomoc na vyžádání poskytují právě ostatní složky IZS. Tuto pomoc vykonávají při ZaLP, záleží na druhu MU, a vše podle právních předpisů. HZS ČR zařazuje jednotlivé ostatní složky IZS do poplachového plánu IZS, se kterými uzavře dohodu o poskytnutí pomoci na vyžádání podle zákona o IZS. Ostatní složky se také mohou rozšířit o další členy, a to v případě vyhlášení krizových stavů. Jedná se o poskytovatele akutní lůžkové péče, kteří mají zřízený urgentní příjem. Tyto poskytovatele lze začlenit k ostatním složkám IZS i mimo vyhlášený krizový stav. Podmínkou však je uzavření dohody

o plánované pomoci s místně příslušným poskytovatelem ZZS či krajským úřadem. (Vilášek et al., 2014, str. 14)

2.3 Financování IZS

Financování IZS vychází ze Zákona 239/2000 Sb., o IZS a rozděluje využití financí jako výdaje pokrývající potřeby IZS a finance využité k úhradě mimořádných výdajů. Zákon však nepojednává o financování jednotlivých složek IZS. Toto si každá jednotlivá složka řeší prostřednictvím svých právních norem. Pavel Dvořák ve své bakalářské práci vychází ze zákona o IZS a definuje tak finanční prostředky IZS jako plánované a neplánované. (Dvořák, 2007, str. 30)

Plánované výdaje pokrývající potřeby IZS se využívají – ke zpracování dokumentace IZS, OO, dále se jedná o výdaje při ověřování připravenosti na ZaLP, taktéž výdaje k budování a provozování zařízení, která IZS společně využívá (oblast telekomunikačních a informačních systémů). Finanční prostředky poskytuje MV a kraj. (Česko a, 2000)

Neplánované finance využité k úhradě mimořádných výdajů – jsou takové výdaje, které vznikají v důsledku prováděných ZaLP. K takovýmto účelům se využívají rezervy finančních prostředků, které jsou uvedeny v rozpočtové kapitole „Všeobecná pokladní správa“. (Česko a, 2000)

2.3.1 Financování základních a některých nejdůležitějších ostatních složek IZS

Podle § 31 odst. 4 zákona o IZS lze chápat, že finanční zabezpečení složek IZS při provádění jejich činností není tímto zákonem nijak dotčeno. Jednoduše to lze chápat tak, že základní a některé nejdůležitější ostatní složky IZS (Armáda ČR, obecní policie) nemají nárok na žádné zvláštní finanční prostředky z oblasti provádění ZaLP, jelikož jsou to činnosti vyplývající přímo z jejich zákonů, jejichž financování je taktéž stanoveno jejich zákonem. Mezi tyto právní předpisy lze zařadit – zákon o požární ochraně, o HZS ČR, o PČR, o péči o zdraví lidu, o ozbrojených silách a o obecní policii. V každém z těchto zákonů je stanoveno přesné financování těchto složek. (Skalská et al., 2010, str. 40, 41)

2.3.2 Financování ostatních složek IZS

Skalská et al. taktéž popisuje financování ostatních složek IZS. Tyto složky byly zřízeny pouze na základě zvláštního zákona, ne přímo pro využití při ZaLP. Proto ani ony nemohou uvažovat o finančním zabezpečení svého působení v IZS. Financování je závislé na dobré

vůli majitele jednotlivých složek. Pak zde jsou i ostatní složky, které žádný právní předpis neřeší, proto financování probíhá pouze přes dotace, nebo ochotu krajů, které jsou ochotny každý jejich zásah financovat (náhrady). (Skalská et al., 2010, str. 41)

3 HORSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

Horská služba ČR patří k ostatním složkám IZS, a to konkrétně do kategorie havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby. Hlavním posláním HS ČR je především záchrana a poskytování první pomoci v horském terénu po všechna roční období. (Vilášek, et al., 2014, str. 168) Svůj terén, ve kterém horští záchranáři pracují, musí dokonale znát, jelikož mezi jejich hlavní činnosti patří pátrání po pohřešovaných osobách ať už v zimním či letním období, jednoduše po celý rok. S tím souvisí poskytnutí první pomoci turistům, kteří se ocitnou v nouzi. Celoročně se starají o zabezpečení přístupu do hor, informují návštěvníky o aktuálním meteorologickém stavu na horách, zajišťují pro své členy cvičení a spolupracují s ostatními záchrannými organizacemi v ČR i v zahraničí atd. (Horská služba ČR, 2021) HS ČR je také jedním z členů Českého červeného kříže, a to již od roku 1997 (Horská služba ČR, 2020).

Obrázek 1 – logo Horské služby ČR.
(Horská služba ČR, 2021)

3.1 Historie Horské služby České republiky

Počátky vzniku organizované HS se datují do třicátých let minulého století. První oficiální záchranný sbor vznikl v roce 1934, který začal fungovat hned v roce 1935. Z počátku se jednalo o „tvrdé“ chlapy, jejichž tvrzením bylo, že pouze ten, kdo v horách opravdu žije, může poskytnout nejúčinnější pomoc. A to platí dodnes, i přesto, že se výbava, materiál i technika HS postupně vyvíjela a změnila. To potvrzuje rozhovor ve Vaňurově knize s náčelníkem Adolfem Klepšem, který zde uvádí důvody, proč se každý člověk nemůže stát pracovníkem HS ČR. (Vaňura, 2019, str. 131, 132) Stejně tak Fejfar datuje vznik HS do roku 1934-1935. (Fejfar, 2020, str. 47)

Ačkoliv Vaňura a Fejfar popisují vznik záchranného sboru Horské služby až od počátku třicátých let minulého století, pokud se ohlédneme hlouběji do minulosti, práce HS tu byla

už o několik set let dříve, jen ne přímo v dnešní podobě. Kolář ve své knize zabředává ještě o pár let zpět, kdy do českých hor, obklopených horami, vstupovali první lidé, mezi které patřili lovci, sběrači léčivých bylin, hledači drahých kovů nebo třeba pastevci ovcí a koz. (Kolář, 2016, str. 6)

S narůstajícím turismem někdy kolem 18. – 19. století byla potřeba vytvořit bezpečnější prostředí pro lidi, kteří hory navštěvovali. Nejprve pomoc v horách zajišťovali majitelé horských chat, kteří turistům zprostředkovávali bezpečné útočiště, v podobě stravování či ubytování. (Kolář, 2016, str. 6) Vilášek et al. ve své knize popisují vznik první koncesované služby horských průvodců a nosičů (1850), která byla závislá na znalosti první pomoci. K této činnosti byli nejprve školeni místní hasiči, obyvatelé a členové zimních spolků, kterým lékaři předávali cenné informace. (Vilášek et al., 2014, str. 168) První záchranná akce byla provedena 24. března 1913, kdy při závodě zahynuli dva jeho účastníci. (Historie Horské služby, 2013) Na přelomu let 1933-1934 vznikla v Rokytnici nad Jizerou organizovaná záchranná skupina pod vedením rakouského lyžaře a odborníka na Alpy, Aloise Wenzla. Skupina byla složena z deseti členů, většinou to byli dřevaři. (Fejfar, 2020, str. 47) V tomto důsledku pak v roce 1935 vznikla HS v Krkonoších (Horská služba ČR, 2021), a tím se 12. květen stává dnem, kdy byla oficiálně HS založena. (Kolář, 2016, str. 37) Postupně vzniklo 6 stanic HS, kde na každé z nich byl jmenován vedoucí, který byl zodpovědný za všechen materiál, který HS využívala. Telefonní spojení propojilo všechny stanice v listopadu roku 1935. Postupně byly všechny stanice HS vybaveny balíčkem první pomoci, členům bylo poskytnuto pojištění pro případ úrazu během záchranných akcí, nebo při dalších činnostech, které HS vykonávala. Fejfar také zmiňuje počátky začlenění psů do činnosti HS. Podle něj byla potřeba využít plemeno, které by bylo snadné vytrénovat do terénu a mělo by vynikající čich, sluch a fyzickou sílu. (Fejfar, 2020, str. 51, 52, 53)

Existenci HS přerušila 2. sv. válka. Myšlenka této práce však přežívala nadále. Její opětovná činnost byla v Krkonoších obnovena v září 1945. Během několika let postupně vznikaly stanice HS v dalších horách (Jeseníky, Šumava – 1948, Orlické hory – 1949, Beskydy – 1951, Jizerské hory – 1954, Krušné hory – 1955). Horská záchranná služba a Tatranská horská služba se spojily a následně byla ustanovena HS s celostátní působností. Vedení HS spadá pod nově vzniklý Československý svaz tělesné výchovy. Nejenom, že se rozvíjela samotná práce HS, postupně rostla kvalita i materiálního vybavení. Značily se lyžařské tratě, rozvíjela se mezinárodní spolupráce s alpskými zeměmi a zdokonalovaly se i záchranné

stanice a domy HS. Následně v roce 1969 byla struktura HS rozdělena na část českou a část slovenskou. (Horská služba ČR, 2021)

Mezinárodní spolupráce a účast na zasedáních IKAR vedla k tomu, že se HS stala členem této organizace. Dalším důležitým bodem bylo v roce 1975 přijetí nového statutu, který byl 1986 nahrazen novým. To vedlo k dalšímu upevnění organizační struktury HS. (Horská služba ČR, 2021)

3.2 Zákon o Horské službě České republiky

Horská služba ČR nemá stále v dnešní době svůj zákon, který by upravoval činnost a pravomoci Horské služby ČR. Momentálně spadá pod zákon č. 159/1999 Sb., o některých podmínkách podnikání a o výkonu některých činností v oblasti cestovního ruchu. Právě v roce 2009 byla k novele zákona připojena část o fungování HS ČR, a to konkrétně paragrafy § 11a-§11d. Zákon však pouze popisuje jejich dosavadní činnost, neopravňuje ale horské záchranáře k další jiné činnosti. (Vilášek, 2014, str. 169)

O návrhu zákona pro HS ČR se jedná už od 90. let 20. století. Byl projednáván v letech 1998-2002 a v roce 2002 následně postoupil do druhého čtení v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. V návrhu zákona se jednalo o následujícím – o povinnostech a způsobu financování HS ČR, o povinnostech návštěvníků v horách, provozovatelích služeb a organizátorech sportovních a turistických akcích v horách. Dle zákona měly mít jednotlivé horské oblasti vlastní subjektivitu a sdružovat je mělo Sdružení horských služeb ČR. Vláda i oba poslanecké výbory, které návrh zákona projednávali, však nesouhlasili. Další návrh zákona byl předložen roku 2007, ministerstvem pro místní rozvoj, taktéž neúspěšné. Hovořilo se také o různých variantách financování – náklady na provoz by platil stát, nebo by náklady byly účtovány osobám, které by potřebovaly pomoc horských záchranářů, nebo také byla možnost, že by provozovatelé lyžařských areálů museli pojistit své návštěvníky. (Vilášek, 2014, str. 168, 169)

3.3 Organizační struktura Horské služby České republiky

V roce 1990 vzniklo Sdružení horských služeb ČR a jednotlivé oblasti měly vlastní právní subjektivitu. Následně v roce 2001 toto sdružení zaniklo a vznikla Horská služba ČR, o. s. – občanské sdružení, které bylo financováno zejména z rozpočtů ministerstva zdravotnictví. Pár let poté, v roce 2005, se občanské sdružení změnilo na obecně prospěšnou společnost,

a to zejména kvůli tomu, že se tehdy už Horská služba ČR, o.p.s. přiřadila pod ministerstvo pod místní rozvoj. (Horská služba ČR, 2021)

Dnes má HS ČR dvě organizace. První je Horská služba ČR, o.p.s., druhou je Horská služba ČR, z.s. Jejich společným úkolem je zajištění činnosti horské služby v ČR. Horská služba ČR, z.s. položila základ pro vytvoření Horské služby v České republice. (Horská služba ČR, 2021) Všichni členové HS ČR jsou nejprve přijati do této organizace z.s., kde vykonávají svou činnost jako dobrovolníci. Pokud se dobrovolník působící v z.s. chce stát zaměstnancem, navazuje pracovní vztah s Horskou službou ČR, o.p.s. Vztah mezi Horskou službou ČR, z.s. a Horskou službou ČR, o.p.s. je upraven smluvně, tzn. že Horská služba ČR, z.s. vlastní všechny stanice HS ČR, které pronajímá Horské službě ČR, o.p.s. Naopak Horská služba ČR, o.p.s. dostává veškeré finance od Ministerstva pro místní rozvoj a od jednotlivých krajů, které využívá pro nákup prostředků, pro zlepšování zázemí jednotlivých stanic a platy zaměstnanců o.p.s. (Kaller, 2021)

3.3.1 Horská služba České republiky, z.s.

V roce 1990 vzniklo, na základě zákona 83/1990, občanské sdružení pod názvem Horská služba ČR, z.s. Po změně zákona na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník se považuje HS ČR, z.s. za spolek zapsaný ve spolkovém rejstříku. Hlavním posláním spolku je vytvoření bezpečných podmínek pobytu v horách po celý rok. Dále se také stará o preventivní a záchranářskou činnost, v případě potřeby poskytuje první pomoc, v neposlední řadě vykonává práce, které jsou uvedeny v zákoně č. 239/2000 o IZS a také ty, které vyplývají z členství v IKAR. (Stanovy Horské služby České republiky, z.s., 2017) K 31.12.2019 bylo dobrovolných členů celkem 393 a dále také více než 20 lékařů Horské služby ČR, z.s. Horská služba ČR, o.p.s. uzavírá s dobrovolnými členy příkazní smlouvu a také tím získává zaměstnance na sezónní práce. Ročně z řad dobrovolníků získává Horská služba ČR o.p.s. více než 40 sezónních zaměstnanců. Dobrovolní členové pracují zejména o víkendech nebo při případné pracovní neschopnosti stálých zaměstnanců, a také při MU a likvidaci živelních pohrom. (Výroční zpráva Horské služby ČR, o.p.s. 2019, 2020)

1. **Orgány Horské služby ČR**

Valná hromada, Rada HS ČR, předseda Rady HS ČR, Revizní komise.

2. **Členové Horské služby ČR, z.s.**

Členové Horské služby ČR, z.s. se rozdělují do 4 pozic (čekatel, dobrovolný člen, čestný člen, lékař). Základní podmínkou přijetí nového člena je věk nejméně 18 let, následně musí splnit další podmínky pro přijetí, které jsou uvedeny ve stanovách Horské služby ČR, z.s. (článek V „Vznik členství“).

Členům přísluší určitá práva a povinnosti vyplývající ze stanov Horské služby ČR, z.s., kterými se zabývá Článek VII „Práva a povinnosti člena HS ČR“. Dle tohoto dokumentu se mohou účastnit schůzí a činnosti okrsku. Dobrovolní členové a lékaři mohou volit a být voleni do orgánů HS ČR, přebírají výstroj a výzbroj k výkonu činnosti, získávají také další odborné kvalifikace a v neposlední řadě mohou požádat o pozastavení členství v HS ČR z různých důvodů, max. však na 1 rok. Povinnost členů je neporušovat Stanovy a ostatní předpisy HS ČR, vykonávat veškeré úkoly, budovat fyzickou vytrvalost a dbát na svůj zdravotní stav, s tím souvisí účast na lékařské prohlídce nejméně jednou ročně, povinností je také účast na doškolení, které prověří a prohloubí teoretické znalosti. Nedílnou součástí je poskytování první pomoci, chránit majetek, který byl členovi svěřen a další povinnosti, které vyplývají ze Stanov. (Stanovy Horské služby České republiky, z.s., 2017)

3.3.2 Horská služba České republiky, o.p.s.

Jedná se o obecně prospěšnou společnost založenou roku 2004 zákonem 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Základním cílem této společnosti je ochrana zdraví, životů, majetku všech lidí, kteří se pohybují v horském terénu České republiky, dále se jedná o profesionální zajištění ostatních činností, které vedou ke zvýšení bezpečnosti všech horských návštěvníků. (Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s, 2020) Horská služba ČR, o.p.s. spolupracuje s Horskou službou ČR, z.s., ze které využívá lidské zdroje pro výkon své činnosti. S dobrovolnými členy uzavírá příkazní smlouvu a také tím získává zaměstnance na sezónní práce, zejména pro zimní sezónu. Dle výroční zprávy Horské služby ČR, o.p.s. 2019 byl počet stálých terénních pracovníků záchranářů 96, a to k 31.12.2019. Dále 7 zaměstnanců v oblasti administrativy. Ředitel společnosti není se společností v pracovně právním vztahu. (Výroční zpráva Horské služby ČR, o.p.s. 2019, 2020)

Orgány Horské služby ČR, o.p.s.

1. **Správní rada –** skládá se z 9 členů. Má nespočet pravomocí, které souvisí s chodem společnosti, hospodaření s majetkem, rozhoduje o změnách statutu, schvaluje

rozpočty i mzdy organizace a další viz „Statut obecně prospěšné společnosti, 2020“. Je svolávána alespoň dvakrát za rok. (Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s, 2020)

2. **Ředitel –** lze použít označení náčelník HS ČR. Stane se jím člověk, který je zaměstnancem společnosti alespoň 10 let v pracovní pozici terénního pracovníka – záchranáře. Další podmínkou je odborná praxe na pozici cvičitele HS. Pravomoci, které má náčelník, souvisí s chodem společnosti, např.: může předkládat návrhy rozpočtů, jmenovat a odvolávat vedoucí pracovníky společnosti, kontrolovat jejich vykonanou práci. (Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s, 2020)
3. **Dozorčí rada –** jedná se o kontrolní orgán společnosti a má 6 členů. Podává zprávu o výsledcích své kontrolní činnosti, kontroluje, zda jsou dodržovány zákony, zakládací listiny a statut, může svolat mimořádné zasedání správní rady. (Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s, 2020)

3.4 Oblasti Horské služby České republiky

Horská služba ČR působí v 7 největších pohořích ČR, které nazýváme „oblasti“ a hlavní sídlo má ve Špindlerově Mlýně. Oblasti jsou dále rozděleny na okrsky, ve kterých se nachází jednotlivé stanice. Jedná se o oblast Krkonoš, Jeseníků, Šumavy, Orlických hor, Beskyd, Jizerských a Krušných hor. (Vilášek et al., 2014, str. 170) Každá z oblastí je územní organizační jednotkou společnosti, která nemá způsobilost na to, samostatně vystupovat v právním jednání. Vedoucím oblasti je náčelník oblasti. (Statut obecně prospěšné společnosti: Horská služba ČR, o.p.s, 2020)

1. **Krkonoše**

Krkonoše patří k nejvyššímu pohoří České republiky. Rozkládají se v severovýchodní části Čech na hranicích s Polskem. Tvoří hranici o délce zhruba 35 km. Nejvyšším vrcholem je Sněžka (1603 m. n. m.) (České hory, © 1999-2021) Dnes je HS ČR v Krkonoších rozdělena do 11 okrsků – Benecko, Černý Důl, Harrachov, Janské Lázně, Pec pod Sněžkou, Pomezní Boudy, Rokytnice nad Jizerou, Špindlerův Mlýn, Strážné, Velká Úpa, Žacléř. V těchto okrscích se nachází celkem 14 stanic. Náčelníkem je pan Pavel Jirsa. (Horská služba ČR, 2021)

2. Jeseníky

Jeseníky tvoří Hrubý Jeseník, Kralický Sněžník, Rychlebské hory a Nízký Jeseník. Nachází v nejsevernější části Moravy a tvoří hranici mezi Českou republikou a Polskem. Nejvyšší hora Praděd se tyčí do výšky 1492 m. n. m. (České hory, © 1999-2021) Momentálně má HS ČR v Jeseníkách 7 okrsků – Staré Město, Ramzová, Červenohorské sedlo, Ovčárna, Karlov, Skřítek, Dolní Morava. (Horská služba ČR, 2021) V okrscích se nachází dohromady 8 stanic. (Kaller, 2021) Náčelníkem je pan Vítězslav Kaller.

3. Šumava

Šumava tvoří přirozenou hranici s Německem a Rakouskem, nachází se na jihozápadě České republiky. Celková délka pohoří je cca 120 km. Její nejvyšší vrchol Plechý dosahuje výšky 1378 m. n. m. (České hory, © 1999-2021) Oblast Šumava se dělí na 4 okrsky – Špičák, Zadov, Kubova Huť, Kramolín. Náčelníkem je pan Bc. Michal Janďura. (Horská služba ČR, 2021)

4. Orlické hory

Orlické hory jsou dalším pohořím, které se nachází na hranici s Polskem o délce asi 50 km. Velká Deštná jakožto nejvyšší vrchol sahá do výšky 1115 m. n. m. (České hory, © 1999-2021) V Orlických horách se nachází 3 okrsky – Deštné v Orlických horách, Říčky v Orlických horách, Čenkovice. Náčelníkem v Orlických horách je pan Mgr. Josef Hepnar. (Horská služba ČR, 2021)

5. Beskydy

Beskydy se nachází na západní straně České republiky a patří k nejrozsáhlejšímu pohoří v této oblasti. Nejvyšší horou je Lysá hora s výškou 1324 m. n. m. (České hory, © 1999-2021) V Beskydech se nachází 8 okrsků – DHS, Lysá hora, Velký Polom, Javorový, Gruň, Soláň, Pustevny, Kohútka. Náčelníkem Beskydské HS je pan Radan Jaškovský. (Horská služba ČR, 2021)

6. Jizerské hory

Jizerské hory stejně jako Krkonoše, Orlické hory a Jeseníky tvoří hranici s Polskem. Rozkládají se na severu České republiky a jejich nejvyšším vrcholem je Smrk (1124 m. n. m.). (České hory, © 1999-2021) Jizerské hory tvoří 5 okrsků – Bedřichov, Ještěd, Severák, Tanvaldský Špičák, Jizerka. Náčelníkem je pan Mgr. David Savický. (Horská služba ČR, 2021)

7. Krušné hory

Krušné hory tvoří hranici mezi Českou republikou a Německem cca 130 km dlouhou. Klínovec patří k nejvyššímu vrcholu těchto hor (1244 m. n. m.). (České hory, © 1999-2021) Krušné hory se dělí na 8 okrsků – Telnice, Bouřňák, Klíny, Pyšná, Měděnec, Boží Dar, Pernink, Bublava. Náčelníkem je pan Bc. Miroslav Račko. (Horská služba ČR, 2021)

3.5 Prostředky Horské služby České republiky

Důležitou součástí horských záchranářů jsou technické prostředky, které využívají jak při letních, tak zimních zásazích. V první řadě jsou to telefony a vysílačky, pomocí kterých lze jednodušeji zjistit informace o dané situaci, lze jimi zjistit polohu ztraceného člověka v horách, popř. blíže definovat místo, kde se nachází člověk zasypaný lavinou. Jako další prostředky lze uvést – transportní prostředky, speciální prostředky pro vyprošťování, lavinové záchranné vybavení, osvětlovací či signalizační prostředky, zdravotnické prostředky, oblečení. (Ovesná, 2019)

a) Osvětlovací a signalizační prostředky

Telefony a vysílačky patří k základním prostředkům horských záchranářů, pomocí kterých jsou kontaktováni osobou v nouzi. (Ovesná, 2019) Jako signalizační prostředky se dále používají sirény, majáky někdy také dýmovnice. Pro osvětlení terénu se používá čelová a ruční svítilna, v případě potřeby pro osvětlení velkého prostoru bývají použity světla aut, čtyřkolek, sněžných skútrů. (Online učebnice Horské služby ČR)

b) Letní transportní prostředky

Tyto prostředky lze rozdělit na **improvizované** (sedačka z horolezeckého lana, nosítka z horolezeckého lana) **pevné** (evakuační sedačka, transportní vak, košová nosítka, prostředek Sked, prostředek UT 2000, horská nosítka Lecco „KONG“, Rakouský vozík) **motorové** (čtyřkolka Bombardier Traxter, vozidlo Land Rover Defender). (Online učebnice Horské služby ČR)

c) Zimní transportní prostředky

Stejně tak i zimní prostředky se dělí na improvizované, pevné a motorové. Rozdíl je zejména ve využití lyží a ne kol. **Improvizované** (svozný prostředek z lyží), **pevné** (kanadské sáně, akia člun, saně Fjellpulken) **motorové** (sněžný skútr, sněhová rolba). (Online učebnice Horské služby ČR)

d) Vyhledávací prostředky – lavinový vyhledávač, sněhová lopata, lavinová sonda

Tzv. „svatá trojice“, bez které by záchranáři ani turisté neměli vstupovat do hor. Jedná se o tři prostředky: lavinový vyhledávač (sloužící k lokalizaci člověk, který byl zasypán lavinou), sněhová lopata (hlavní nástroj k vykopání člověka pod lavinou), lavinová sonda (po vyhledání člověka pomocí lavinového vyhledávače se využívá sonda, která určí přesnou polohu oběti). (Ovesná, 2019) Horská služba ČR také využívá drony Robodrone Kingfisher, které slouží k lokalizaci zasypaných lyžařů pod lavinou. Tyto drony jsou vybaveny kamerami a vlastním systémem detekce lavinového vyhledávače, který dokáže lokalizovat zasypané lyžaře, či kohokoliv jiného. (BBC, 2019)

e) Speciální prostředky využívané k vyprošťování

Jistící stanoviště slouží pro záchranu zraněného z nepřístupného terénu. Proto musí umět každý pracovník toto stanoviště zřídit (v letním i zimním období). Pro potřeby vybudování stanoviště se používají buď pevné přírodní útvary nebo technické pomůcky, kterými jsou – skoby, vklíněnce, excentry, tricamy, friendy, ledovcové skoby, lyže a cepíny. Dále se využívají lana, karabiny, lanový naviják Tyromont. Jako vyprošťovací prostředky se dále využívají lopaty, a to v případě např. zasypání lavinou. (Online učebnice Horské služby ČR)

f) Zdravotnické prostředky

Tyto prostředky jsou úplnou samozřejmostí ve vybavení horských záchranářů, jelikož je jejich posláním poskytovat první pomoc před příjezdem zdravotnické záchranné služby. Řadí se zde lékařské a osobní zdravotní batohy obsahující veškerý potřebný materiál pro poskytnutí první pomoci. (Ovesná, 2019)

g) Vrtulníky

I přes to, že HS ČR nedisponuje vlastními vrtulníky, lze je považovat za prostředky, které využívá. Zejména to jsou vrtulníky pro zdravotní či technickou pomoc. Jsou to vrtulníky, které vlastní určité kraje buď v rámci zdravotnických zařízení, nebo Policie ČR či Armáda ČR. (Ovesná, 2019) Vrtulníky využívají zejména pro vyproštění postižených osob z těžce přístupného terénu. HS ČR má pro tuto činnost vyškolené vlastní pracovníky. (Štětina, 2014)

h) Oblečení

Jako oblečení využívají horští záchranáři stejnokroj. Bundy jsou šité v kombinaci červené a modré barvy, na levé paži musí být řádně a viditelně označeny znakem HS ČR a nápisem „RESCUE“. Na zádech je nápis „Horská služba“ a taktéž „RESCUE“. Kalhoty v černé barvě

označené „RESCUE“. Oblečení vyrábí značka Tilak ze softshellového nebo GORE-TEX prodyšného materiálu. (Ovesná, 2019)

3.6 Činnost Horské služby České republiky

Práce HS ČR je velmi rozmanitá, jelikož svou činnost provádí jak v létě, tak v zimě. Zde je součet činností, které vykonává:

- *„organizuje a provádí záchranné a pátrací akce v horském terénu,*
- *poskytuje první pomoc, zajišťuje transport nemocných a raněných,*
- *vytváří podmínky pro bezpečnost návštěvníků hor,*
- *zajišťuje provoz záchranných a ohlašovacích stanic Horské služby,*
- *provádí instalaci a údržbu výstražných a informačních zařízení,*
- *vydává a rozšiřuje preventivně-bezpečnostní materiály,*
- *informuje veřejnost o povětrnostních a sněhových podmínkách na horách a svých opatřeních k zajištění bezpečnosti na horách,*
- *sleduje úrazovost, zpracovává úrazovou statistiku, na základě které provádí rozbor příčin úrazů na horách, navrhuje a doporučuje opatření k jejímu snížení,*
- *provádí hlídkovou činnost na hřebenech hor a na sjezdových tratích, pohotovostní službu na stanicích a domech Horské služby a lavinová pozorování,*
- *ve vztahu k občanskému sdružení Horská služba České republiky:*
- *provádí a zajišťuje školení členů občanského sdružení Horská služba České republiky a dalších osob účastnících se na záchranných a pátracích akcích v horském terénu,*
- *zajišťuje materiálně technické vybavení občanského sdružení Horská služba České republiky,*
- *podporuje činnost občanského sdružení Horská služba České republiky,*
- *spolupracuje s ostatními záchrannými organizacemi v České republice i v zahraničí,*
- *spolupracuje s orgány veřejné správy, ochrany přírody a životního prostředí a jinými orgány a organizacemi.“* (Horská služba ČR, 2021)

V zimním období horští záchranáři často vyjíždí k lavinovým nehodám, které jsou často smrtelné. Dle autorů Kornhalla a Martense-Nielsena je celková úmrtnost v lavinách kolem 23 %, záleží, na jak dlouho, v jaké hloubce, jaká je závažnost úrazu a jaké množství vzduchu se nachází ve vzduchové kapse, kde je člověk zasypaný. Zvyšuje se to až na 50 % v případě, že je člověk pod lavinou úplně pohřben. Ačkoliv je lavina hodně vzácnou příčinou úmrtí, je velmi zničující, jelikož oběťmi bývají často zdraví a mladší jedinci. (Kornhall, Martens-Nielsen, 2016) Dle statistik National Geographic zahyne v lavinách každoročně více než 150 lidí. Jedná se většinou o lyžaře, snowboardisty. (BBC, 2019) V zimním období HS ČR zasahuje také u turistů, kteří podcení svoji schopnost, výbavu a v nepříznivých podmínkách se ztratí, či prochladnou. Dále se jedná také o zásahy v lyžařských areálech, kde dochází ke zranění lyžařů či snowboardistů. První pomoc HS ČR poskytuje také mimo zimní období, to jsou případy spojené s cyklistikou, turistikou, pády ze skal, pátrací akce po ztracených turistech. (Horská služba ČR, 2021)

3.7 Financování Horské služby České republiky

Financování HS ČR je poměrně obsáhlejší a složitější téma. Jelikož HS ČR nespadá pod základní složky IZS, nýbrž pod složky ostatní, nemá svůj vlastní zákon, jako je tomu např. u HZS ČR, či PČR. Financování je řešeno prostřednictvím Ministerstva pro místní rozvoj, pod který HS ČR spadá, a dotacemi jednotlivých krajů. Pak je to ještě rozděleno na finanční prostředky, které využívá Horská služba ČR, o.p.s. a Horská služba ČR, z.s.

3.7.1 Financování Horské služby České republiky, o.p.s.

Stejně jako v roce 2020, tak i v předchozích letech, byla Horská služba ČR, o.p.s. financována zejména Ministerstvem pro místní rozvoj, dále také díky dotacím jednotlivých krajů, které poskytují finanční prostředky pro jejich fungování. V roce 2020 to byly kraje – Jihočeský, Karlovarský, Liberecký, Pardubický, Moravskoslezský, Zlínský. (Horská služba ČR, 2021) O financování je psáno v § 11d zákona č. 159/1999:

„§ 11d

Financování základní činnosti horské služby

(1) Finanční prostředky státního rozpočtu určené k zajištění financování základní činnosti horské služby podle § 11a jsou součástí rozpočtové kapitoly ministerstva.

(2) Podkladem pro stanovení výše finančních prostředků k zajištění činnosti uvedené v odstavci 1 je žádost obecně prospěšné společnosti založené podle § 11b odst. 1 o poskytnutí

dotace k zajištění této činnosti. Termín podání žádosti o dotaci je do konce měsíce dubna běžného roku. Žádost o poskytnutí dotace se podává vždy na následný rok.

(3) Žádost o poskytnutí dotace podle odstavce 2 musí kromě náležitostí uvedených v § 14 odst. 3 rozpočtových pravidel obsahovat

a) zprávu o využití prostředků státního rozpočtu na zajištění financování základní činnosti horské služby za předcházející rok,

b) finanční plán výdajů k zajištění financování

1. základní činnosti horské služby na následující rok s rozdělením do jednotlivých čtvrtletí včetně odůvodnění jednotlivých výdajových položek,

2. doplňkové činnosti na následující rok s rozdělením do jednotlivých čtvrtletí včetně odůvodnění jednotlivých výdajových položek,

c) střednědobý výhled výdajů k zajištění financování základních činností a doplňkových činností horské služby na další 2 roky.“ (Česko, 1999, § 11d)

Tabulka 1 – finanční dotace Horské služby ČR, o.p.s. za rok 2020.

(Horská služba ČR, 2021)

KDO	VÝŠE DOTACE
Ministerstvo pro místní rozvoj	164 000 000 Kč
Jihočeský kraj	110 000 Kč
Karlovarský kraj	neinvestiční dotace 100 000 Kč, investiční dotace 100 000 Kč
Liberecký kraj	200 000 Kč
Pardubický kraj	100 000 Kč
Moravskoslezský kraj	neinvestiční dotace 300 000 Kč, účelová investiční dotace 1 000 000 Kč
Zlínský kraj	200 000 Kč

3.7.2 Financování Horské služby České republiky, z.s.

Horská služba ČR, z.s. není financována kraji ani ministerstvem. Finanční prostředky na svůj provoz získává od Horské služby ČR, o.p.s. zejména na uhrazení cestovních náhrad dobrovolných členů a na ostatní výdaje spojené s chodem Horské služby ČR, z.s. Horská služba ČR, z.s. si sama nenakupuje žádnou výbavu, oblečení ani technické prostředky.

Ke své činnosti využívá prostředky Horské služby ČR, o.p.s. Oblečení a osobní výbava je dobrovolníkům přidělována dle určitého tabulkového systému. (Kaller, 2021)

3.8 Horská služba České republiky v médiích a na sociálních sítích

O Horské službě ČR můžeme slyšet v mnoha rozhovorech v TV, YouTube, na sociálních sítích jako je Facebook, Instagram, Twitter či na jejich webových stránkách. Informací je hodně. Nejvíce se zde dozvíme o jejich náplni práce, kterou skvěle prezentují zejména na sociálních sítích. Dále je můžeme slyšet v případech, kdy informují turisty o meteorologických podmínkách v horách apod.

3.8.1 Horská služba ČR v médiích

1. **Reportáže v TV**

V televizních pořadech, televizních novinách čím dál častěji slýcháme rozhovory s horskými záchranáři, ať už s náčelníky, dobrovolnými členy, kteří se starají o bezpečnost v horách. Stejně jak na sociálních sítích, tak i v médiích prezentují svoji náplň práce, přináší aktuální informace o situaci v horách (úrazy, zásahy, meteorologické podmínky). Spoustu reportáží z různých TV jsou přiloženy na YouTubovém účtu Horské služby ČR, proto budou vloženy odkazy reportáží z YouTube.

- **Reportáž ČT1 „Události“: Horská služba a koronavir ČT Události 9.11.2020** (https://www.youtube.com/watch?v=UpS9lqPCx9o)

Video pojednává o práci horských záchranářů v době covidové. Hned v úvodu je zmínka o hledání nových dobrovolných členů, kteří jsou pro tuto práci nezbytní.

- **Livestream z online tiskové konference HS a MMR 10.12.2020** (https://www.youtube.com/watch?v=mh-QOeZ-JtQ)

Zde je projednáván rozpočet HS ČR s ministryní pro místní rozvoj a náčelníky HS ČR. Náčelník René Mašín, který by momentálně chtěl stabilizovat počty horských záchranářů v jednotlivých oblastech, tak aby k zásahům nejezdil pouze jeden záchranář, který může být často v ohrožení. Proto by na prvním místě chtěl řešit zejména personální stránku, dále také finanční stránku pro rekonstrukci budov, lepší výbavu, techniku atd. Momentálně by rádi zvýšili počet stálých zaměstnanců, kteří by školili zaměstnance a dobrovolné členy.

- **Reportáž TV Nova: Horská služba TV zpravodajství – nebezpečné bobování 9.1.2020** (https://www.youtube.com/watch?v=8KJVUmkdMo8)

Ve videích promlouvají náčelníci Horských služeb, kteří poukazovali na aktuální situaci v lyžařských areálech, které ač byly zavřené, obsadily davy turistů. Tím se zvýšil i počet úrazů na sjezdovkách, zejména se jednalo o bobaře, sáňkaře, běžkaře.

- **Reportáž CNN Prima News: Jízda na kole bez helmy René Mašín CNN Prima News 7.6.2021** (https://www.youtube.com/watch?v=pZcg2LLUghs)

Video pojednává o zraněních na kolech bez helmy. Náčelník zde popisuje výjezdy k úrazům cyklistů, kteří často nemají nasazenou helmu. V případě pádu cyklisty bez přilby bývá často využita spolupráce i letecké záchranné služby.

- **Reportáž Polar TV: Turisté v Beskydech a Jeseníkách – reportáž Polar TV 21.4.2021** (youtube.com/watch?v=bUPJ9TVt28k)

Toto video se zaměřuje na turisty v Beskydech a Jeseníkách. Reportáž byla provedena formou rozhovorů s turisty, kteří se do těchto oblastí vydávali. K situaci se vyjádřil i pracovník HS ČR Jeseníky.

- **Reportáž ČT24: Náčelník HS René Mašín k turistické sezóně 2021 ČT24 14.4.2021** (https://www.youtube.com/watch?v=s1GOwLVp-Kw)

Reportáž s náčelníkem HS ČR René Mašínem pojednává o turistické sezóně 2021. Opět upozorňuje na bezpečný pohyb v horách, zmiňuje velkou pomoc aplikace Záchranka, díky které dokážou hned zjistit aktuální polohu člověka.

- **Reportáž ČT2 „Dobré ráno“: Horská služba v Dobrém ránu ČT z Ostravy 4.12.2020** (https://www.youtube.com/watch?v=7s5GwMBAjmk)

V této reportáži hovoří náčelník HS ČR Jeseníky, pan Vítězslav Kaller a pracovník HS ČR Jeseníky, pan Jan Hepnar. Společně představují dalšího člena služby, psa, který je nedílnou součástí práce v horách. Mapují aktuální situaci, popisují zásahy.

2. **Noviny, časopisy, články na webech**

Sama Horská služba má na svých webových stránkách elektronické časopisy, které popisují jejich činnost. Několikrát byla činnost HS ČR zmiňována i v časopise 112, popsána byla její historie, kynologie, výcvik a nasazení psů při zásazích.

- Časopis 112
- Elektronický časopis Horské služby ČR

- Rozhovor s náčelníkem oblasti Šumava, Michalem Janďurou, který zde v krátkosti popisuje, jak se k práci horského záchranáře dostal, popisuje také různé zásahy, které v této práci zažil. (https://www.novinykraje.cz/blog/2021/04/18/nacelnik-horske-sluzby-povazuje-svoji-profesi-za-rodinne-stribro-2/)

3. Webová stránka Horské služby ČR

V sekci „aktuality" můžeme najít aktuální informace o změnách, provedených na stanicích Horských služeb ČR např. výstavby nových stanic. Přidávají zde příspěvky o zásazích ze všech oblastí, ve kterých Horská služba pracuje. Uvádí také aktuální informace z výcviků, které podstoupili horští záchranáři. Bohužel zde nejsou k nalezení žádné informace o náborech nových členů. Uvedeny jsou sice podmínky pro přijetí, ale problematika nedostatku dobrovolných členů zde řešena není. V aktualitách také blíže představují průběhy zimní a letní školy, kterou musí splnit noví potenciální dobrovolní členové. Tyto články, aktuality jsou doplňovány i fotografiemi ze zásahů, výcviků, akcí, kterých se HS ČR účastní.

3.8.2 Horská služba ČR na sociálních sítích

1. Instagram

Nejvíce rozšířeným zdrojem aktuálních informací o práci HS ČR je Instagram. Zde se HS ČR představuje při aktuálních zásazích, výcvicích apod. Informuje zde návštěvníky hor o aktuální meteorologické situaci v horách. V zimním období je to zejména v oblasti lavinového nebezpečí. Součástí jsou také krátké „seriály" ve více příspěvcích, ve kterých představovali např. práci kynologů se psy. Uvádí zde také úrazové statistiky z letního, zimního období. Představují své vybavení, které horským záchranářům slouží při zásazích, pátracích akcích, pro tréninky lezení, lyžování, lezení apod. Součástí jsou také informační příspěvky pro turisty zaměřené na bezpečné chování v horách, co je potřeba znát, vědět před vstupem do hor. Apelují také na kvalitní vybavení, které je taktéž nepostradatelnou součástí bezpečnosti v horách.

2. Facebook

I na sociální síti Facebook prezentují horští záchranáři svou práci, uvádí aktuální zásahy, informují veřejnost o meteorologických podmínkách, o bezpečnosti v horách. Apelují na kvalitní vybavení, které je dobré mít v horách. V rozhovoru, který byl sdílený na Facebooku odpovídá náčelník HS ČR Krkonoše, Pavel Jirsa, na otázku, zda je počet dobrovolných členů v Krkonoších dostačující: *„Myslím si, že současný stav je takový*

už delší dobu a zatím nám vychází, že je dostačující". Dále např. v roce 2016 byl přidán příspěvek, který poukazoval na to, jak se stát členem Horské služby ČR.

3. Twitter

Na sociální síti Twitter přidávají odkazy na různé články s náčelníky, či ostatními pracovníky Horské služby ČR.

Shrnutí kapitoly Horská služba ČR v médiích a na sociálních sítích

Horská služba je velmi aktivní na sociálních sítích i v médiích. V médiích se jedná o plno reportáží v TV pořadech, tiskové konference. Zde prezentují svoji činnost, představují techniku a vybavení se kterým pracují. Uvádí aktuální zásahy, které provádí v horách v letním i v zimním období. Webová stránka Horské služby ČR je také pravidelně doplňována o aktuální informace z provedených zásahů. Lze konstatovat, že sociální síť Instagram je nejvíce využívaným zdrojem pro informování veřejnosti, je kvalitně spravována, příspěvky jsou velmi zajímavé, a hlavně se zaměřují na širokou veřejnost a na aktuálnost. O problematice nedostatku dobrovolných členů se moc nemluví. Z dohledaných informací se touto problematikou zaobíraly pouze dva zdroje. Reportáž na ČT1 „Události" a poté na tiskové konferenci, kde náčelník Horské služby ČR uvedl, že jeho hlavním cílem bude řešení personální problematiky a zvýšení počtu stálých zaměstnanců pro proškolování dobrovolných členů a zaměstnanců. Ostatní zdroje jsou zaměřeny pouze na pracovní náplň horských záchranářů, vybavení a techniku, kynologii apod. Proto bude problematika náboru dobrovolných členů řešena v praktické části práce.

4 ZÁVĚREČNÁ KAPITOLA TEORETICKÉ ČÁSTI

Teoretická část diplomové práce je rozdělena do tří hlavních kapitol, z nichž první kapitola shrnuje základní literární rešerši tématu práce, druhá kapitola se věnuje Integrovanému záchrannému systému a třetí kapitola se věnuje problematice Horské služby ČR.

Kapitola literární rešerše nám lépe pomáhá uchytit konkrétní téma práce. Shrnuje nejdůležitější zdroje této práce, mezi kterými se nachází literární zdroje, právní normy, webové stránky, časopisy, elektronické časopisy, články a mnohé další.

Jelikož je tématem diplomové práce problematika Horské služby ČR, je důležité zde popsat celý Integrovaný záchranný systém, jehož je Horská služba ČR součástí. Jedná se o ostatní složku IZS a vykonává nespočet úkolů, které jí přísluší. Svou práci provádí zejména v horském prostředí, jak v letním, tak v zimním období. Jejich práce je velmi rozmanitá, vykonávají pracovní povinnost při záchraně obětí z lavin, z velmi špatně přístupného terénu, první pomoc poskytují také cyklistům, kteří utrpěli zranění při pádu, či turistům, kteří se buď v terénu ztratili nebo přecenili své schopnosti a podcenili výbavu a přípravu při turistice.

Třetí kapitola se věnuje problematice Horské služby ČR. V úvodu je popsána její historie, která nám více přiblíží začátky její práce v horském terénu. Následně jsou popsány oblasti, ve kterých v dnešní době Horská služba ČR vykonává svou činnost. Vzhledem k tomu, že má Horská služba ČR dvě organizační struktury, byla potřeba je jednotlivě charakterizovat a více popsat. Dále se kapitola věnuje prostředkům, které horští záchranáři využívají při své činnosti, která je zde také více charakterizovaná. Dle zákona 159/1999 Sb. o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu je přiblíženo financování Horské služby ČR. Poslední podkapitola je věnována problematice marketingu v médiích a na sociálních sítích.

Z teoretické části práce vyplývá několik nedostatků, které souvisí s Horskou službou ČR. Jedním z největších nedostatků je právní forma této ostatní složky IZS. Ačkoli se Horská služba ČR snaží již několik let o vytvoření vlastního zákona, stále se jeho schválení nedočkala. Vyřešení právní problematiky by mohlo pomoci k větší profesionalizaci této organizace, zlepšit by se mohlo taktéž její financování, které by vedlo ke zvýšení platů jak zaměstnanců, tak dobrovolných členů. Dále by také mohlo přispět k navýšení financí pro modernizaci „domů“ Horské služby ČR, lepšímu vybavení apod. Další nedostatek je vidět v náboru nových členů. Přestože se s nedostatkem členů nemusí potýkat všechny oblasti, ve kterých HS ČR vykonává svou činnost, je dobré na tuto problematiku

upozorňovat více i v médiích. Mnoho dobrovolných členů postupně dosahuje důchodového věku, tím pádem postupně odchází do důchodu. Postupně by toto mohlo vyústit v problém, kdy by se oblasti Horských služeb ČR mohly potýkat s nedostatkem dobrovolných členů, tak jak je tomu např. v oblasti Jeseníků.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 HORSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY JESENÍKY

Následující kapitola pojednává o vybrané Horské službě ČR Jeseníky. Částečně bude kapitola vycházet z teoretické části, konkrétně ze 3. kapitoly, kde je představena celá Horská služba ČR od její historie až po její současnost. Nejprve bude krátce nastíněna historie Horské služby ČR Jeseníky, následně poté už budou v podkapitole „současnost“ uvedeny aktuální informace o Horské službě ČR Jeseníky. Jelikož se téma diplomové práce zabývá pouze oblastí Jeseníky, je potřeba blíže přiblížit i historii a současnost této oblasti.

5.1 Historie

Horská služba ČR v Jeseníkách začala postupně vznikat roku 1947, po dohodě chataře Vaška Myšáka s členy Horské záchranné služby v Krkonoších. Václav Myšák byl zkušený horolezec, lyžař ale i záchranář a stal se s jeho ženou prvním nájemníkem chaty Barborky, kde posléze začala vznikat Horská záchranná služba v Jeseníkách. (Kobza, 2015, str. 25) Bylo tomu tak dne 21. května 1948, kdy byl podepsán protokol, který potvrzuje vznik Horské záchranné služby v Jeseníkách. Pan Vašek Myšák byl zvolen za vedoucího Horské záchranné služby Jeseníky, následně k němu přibyl další člen pan Jan Dohnal, který vykonával první pochůzky v terénu konkrétně od Skřítku na Barborku, a to ve svém volném čase. (Jeseníky Rychlebské hory, 2020, str. 26-27) Už tehdy mezi hlavní úkoly Horské záchranné služby patřila starost o návštěvníky a vytváření bezpečných podmínek v horách, proto mezi první činnosti, které přispěly k rozvoji Horské záchranné služby v Jeseníkách a bezpečnosti v horách, bylo vytvoření zimního tyčového značení, které spojovalo chatu Barborku s Jelení studánkou. K tomu všemu patřila záchrana ztracených a poskytování první pomoci zraněným. Po čase začaly vznikat okrsky a byli přijímáni další dobrovolníci, kterým se připisuje počátek vzniku dnešní Horské služby ČR. Dobrovolníci byli přijímáni zejména z řad lesníků. První okrsek Horské záchranné služby v Jeseníkách vznikl v Karlově, roku 1948. Následně vznikl okrsek v Loučné nad Desnou (1949), který byl posléze přestěhován na Červenohorské sedlo. Dále pak v roce 1950 vznikly okrsky v Domašově (dnes Šerák) a Karlově Studánce (s dnešním sídlem na Pradědu). Následně byl vytvořen okrsek ve Starém Městě, který zastřešoval oblast Kralického Sněžníku. Kvůli vznikajícímu centru sjezdového lyžování byl vytvořen okrsek Dolní Morava. A v neposlední řadě vznikl okrsek Skřítek (1968) a Čenkovice (1973). (Kolář, 2016)

Díky prvnímu lékaři pracujícímu u Horské záchranné služby, panu MUDr. Františku Hendrichovi z Rýmařova, získala Horská záchranná služba Jeseníky první finanční

prostředky na podporu – 5000 Kčs. První větší akce v Jeseníkách se připisuje Horské záchranné službě roku 1950, 27. února, kdy na Vysoké holi došlo k leteckému neštěstí. Spolek Horská záchranná služba byl zrušen v roce 1953, následně na to vznikla roku 1954 nová organizace Horská služba. (Jeseníky Rychlebské hory, 2020, str. 26-27)

5.2 Současnost

Dnes pracuje Horská služba ČR v Jeseníkách na území velkém cca 1200 km^2. Stále poskytuje první pomoc, provádí a organizuje záchranné akce, transport zraněných osob, stará se o bezpečnost návštěvníků v Jeseníkách, stejně jak tomu bylo v historii. Nejvíce se však zabývá lavinovou prevencí, jelikož jsou Jeseníky a Krkonoše největšími lavinovými oblastmi v ČR. Svou činnost v zimním období vykonává v Karlově pod Pradědem, na Ovčárně, na Červenohorském sedle, v Ramzové a na Dolní Moravě, o víkendech přibývá ještě Skřítek a Staré Město pod Sněžníkem. (Kolář, 2016, str. 69, 70)

Pro potřeby kontaktování horských záchranářů vzniklo jednotné telefonní spojení na HS ČR +420 1210, na které mohou návštěvníci hor, nebo kdokoli další zavolat, v případě lavinové či jiné nehody v terénu. Jeseníky mají dispečink na stanici Ovčárna, kam se každý, kdo zavolá na číslo HS ČR, dovolá. Dispečer následně informuje pracovníky HS ČR na dalších stanicích v Jeseníkách. HS ČR v Jeseníkách disponuje také radiovým spojením na dispečink Letecké záchranné služby v Olomouci a Ostravě, a také na dispečink Integrovaného bezpečnostního centra záchranné služby, které se nachází v Ostravě. (Ovesná, 2019)

Dnes má Horská služba ČR 35 dobrovolných členů, z toho 3 lékaře. Čekatelů je aktuálně 7 a stálých zaměstnanců 17. (Kaller, 2021)

5.3 Oblast Jeseníky

Jelikož se diplomová práce zabývá Horskou službou ČR v Jeseníkách, je důležité popsat i tuto oblast. První část se bude věnovat historii této oblasti, ve druhé části bude popsána její současnost. Přiložená mapa, na obr. 2, více tuto oblast představuje.

5.3.1 Historie

Historie Jeseníků sahá až do 3. století v dobách Ptolemaia. Z této doby jsou také první písemné zmínky o Jeseníkách. Ptolemaios byl zakladatelem geografie, byl astronom, matematik a astrolog. Připisuje se mu plno mapových děl, některá z nich by měla údajně vyobrazovat dnešní pohraniční pásmo z Krkonoš do Jeseníků. (Kobza, 2015, str. 10)

V 6. století písemné zmínky dokládají slovanské osídlení této oblasti, zejména v okolí Holasovic u Krnova. V době vlády Břetislava I. začaly vznikat první pohraniční hrady (Kladsko, Javorník). Německé obyvatelstvo osidlovalo tuto oblast v průběhu 13. století a vznikala města Bruntál, Šumperk, Jeseník. V době husitské se dozvídáme o tažení husitů do Polska. V 15. století, v druhé polovině, zde velké škody zanechala válka Jiřího z Poděbrad s Matyášem Uherským, kdy bylo zbořeno velké množství hradů, které se v této oblasti nacházely. Tuto oblast také velmi zasáhly tzv. čarodějnické procesy, a nejvýznamnější oblastí této doby byly označovány Petrovy kameny. V 19. století došlo k obnově hornictví, sklářství, železářství, byly zakládány manufaktury a v roce 1904 vznikla první přírodní rezervace v oblasti Jeseníků – Lichtenštejnský prales. (České hory, © 1999-2021) Turistika se v Jeseníkách začala rozvíjet již koncem 18. století. Hlavními cíli tehdy byl Vysoký vodopád, Vřesové studánky, Mechové jezírko, Biskupské kupy či Kralický sněžník a Praděd. Praděd byl poprvé nazván Pradědem roku 1846. (Jeseníky Rychlebské hory, 2020, str. 4-6)

5.3.2 Současnost

Obrázek 2 – oblast Jeseníky.
(České hory, © 1999-2021)

Jeseníky jsou druhým nejvyšším pohořím v ČR, hned po Krkonoších a nachází se na severu Moravy u hranice s Polskem. Skládají se z oblasti Hrubý Jeseník, Kralický sněžník, Rychlebské hory a Nízký Jeseník. Centrem je Hrubý Jeseník, jehož rozloha je 530 km^2. Na východě sousedí s Nízkým Jeseníkem, na jihu a západě pak s Hanušovickou vrchovinou a v části severozápadní a severní s Rychlebskými horami a Zlatohorskou vrchovinou.

Hrubý Jeseník je následně rozdělen na 3 celky (Pradědská hornatina, Keprnická hornatina, Medvědská hornatina). Kromě Nízkého Jeseníku překračují všechny oblasti nadmořskou výšku 1000 m. Ve východní části Hrubého Jeseníku se nachází nejvyšší hora Moravy a Slezska – Praděd – s nadmořskou výškou 1492 m. n. m., jako další vrcholy lze uvést Šerák (1351 m), Keprník (1423 m), Mravenečník (1343 m), Vysoká hole (1464 m), Břidličná hora (1358 m), či Velký Máj (1384 m). V roce 1969 vznikla Chráněná krajinná oblast Jeseníky o rozloze 740 km². Zahrnuje Hrubý Jeseník, Hanušovickou a Zlatohorskou vrchovinu. 80% území pokrývají lesy. Chráněná krajinná oblast Jeseníky zahrnuje 4 národní přírodní rezervace (Praděd, Šerák – Keprník, Rejvíz, Rašeliniště Skřítek), 1 národní přírodní památku – Javorový vrch, dále 18 přírodních rezervací a 6 přírodních památek. (Jeseníky – hory, které si zamilujete, © 2021; Jeseníky, 2007)

6 ROZHOVORY

Pro zjištění více aktuálních informací byly v práci využity 2 rozhovory, jeden s náčelníkem HS ČR Jeseníky, druhý s dobrovolným členem HS ČR Jeseníky. V této kapitole proběhne jejich rozbor, porovnání, abychom zjistili názory jednotlivých členů na stejnou situaci. Rozhovory byly na téma HS ČR Jeseníky, jejich aktuální stav dobrovolných členů, kapacitní krize jejich členů, důvody nedostatku členů a možná řešení kapacitní krize dobrovolníků v Jeseníkách. Poté budou vybrána nejpodstatnější témata, o kterých se v rozhovorech mluvilo. Odpovědi na tato témata budou vybrány z více položených otázek, které zazněly v rozhovoru. Pokud zde bude uveden pojem „náčelník", „dobrovolný člen" bude se jednat vždy o pracovníky z HS ČR Jeseníky.

1. **Počet dobrovolných členů HS ČR Jeseníky**

Náčelník:

„Minimálně jednou tolik. Tzn. kdybychom byli na počtu aspoň 60-70 dobrovolných členů. V podstatě máme 8 stanic a na každou stanici, když budu počítat – netvrdím že by to byl optimální počet, tak alespoň 6-8 členů…8 členů by byl dobrý průměr… Dříve jich bylo tolik, že chodili do služby ve dvou. Dnes máme problém abychom v některých okrscích vůbec obsadili všechny víkendové služby v měsíci alespoň jedním dobr. členem…Když jsem před 20 lety nastupoval k Horské službě, tak dobrovolných členů v Jeseníkách bylo kolem 200, bývalo i více členů – 250 byl standart na naši Jesenickou oblast…postupně během času o službu u HS začal být menší zájem, také i o dobrovolnou činnost…pokud bychom v tomto slevili, tak lidé bez dostatečné fyzické kondice by nám v podstatě nebyli k ničemu. Z tohoto důvodu nechceme např. podmínky fyzických prověrek potřebných pro přijetí měnit."

Dobrovolný člen:

„…zvlášť když to člověk porovná s historií, kolik bylo členů v 80. letech, to bylo zhruba dvojnásobné číslo, co teď…Ano, potřebujeme pořád nové členy, ale určitě bych neslevoval z nároků. Ba naopak, někde bych byl přísnější…Na druhou stranu jsem si ale neřekl, že by nás bylo málo nestíháme práci. Nedostatek někde vidím, ale na druhou stranu si nemyslím, že to, že někdy někoho odmítneme, nebo že si to někdo rozmyslí, je špatně."

Oběma respondentům byla položena otázka na téma počet dobrovolných členů. Odpovědi se částečně lišily. Vzhledem k tomu, že náčelník u HS ČR pracuje už cca 20 let a setkal se s nejméně trojnásobným počtem dobrovolných členů, vidí tuto situaci v dnešní době tak, že

je členů nedostatek. Dříve bylo běžně i 200 dobrovolných členů, dnes zájem o tuto pozici upadá. Momentálně by si náčelník představoval počet alespoň 60-70 dobrovolných členů. I dobrovolný člen porovnával tuto problematiku s historií, na druhou stranu si nemyslí, že by byl aktuální počet dobrovolných členů nedostatečný. Nedostatek někde vidí, ale nemyslí si, že by to v určitém ohledu bylo špatně. Oba se shodli na tom, že snížením náročnosti fyzických prověrek by tuto situaci řešit nechtěli.

2. **Co má největší vliv na odchod nebo nedostatek dobrovolných členů**

Náčelník:

„*Se změnou režimu po roce 1989, kdy se u nás ve státě hodně změnilo, tak postupně během času o službu u HS začal být menší zájem, také i o dobrovolnou činnost. Má to své pochopitelné důvody – hlavně časová náročnost, je to o spoustě času pro tuto dobrovolnou činnost. Má to své pochopitelné důvody – hlavně časová náročnost, je to o spoustě času pro tuto dobrovolnou činnost. Hodně lidí nemá už potřebu trávit čas takto – na úkor svého volného času…máme spoustu starších chlapů, kteří postupně dosahují důchodového věku a odchází nám postupně do důchodu…v současné době za ně nemáme dostatečnou náhradu v podobě nových čekatelů…Je to ovlivněno mimo jiné také tím, že současní uchazeči už nemají potřebu mít takovou fyzičku, jakou jsme museli být povinně vybaveni my – starší ročníky, kteří jsme prošli vojnou. Má na to také velký vliv i současná počítačová doba/generace atd…Dnes je bohužel vše jinak. Je to jinou výchovou, celkově jinou dobou a v neposlední řadě i jiném hodnotovém žebříčku. Spousta lidí, byť jsou to i ti „srdcaři“ – horalé, tak nemají důvod trávit čas někde v dobrovolné službě…najdou si přítelkyni, ožení se, založí si rodinu …mají děti. Tím, jak je služba v malém počtu dobr. členů časově náročná svojí četností služeb, tak pochopitelně velice brzy nastávají v rodinách problémy...Je to kombinací všech těchto činitelů. Momentálně nejvíce – asi odchodem starších do důchodu a tím, že noví uchazeči nejsou často schopni splnit fyzicky náročné prověrky nebo např. ani nejsou schopni dobře zvládnout další nutnou a požadovanou zkoušku z lyžování. A poté zase když už jsou čekateli, tak často skončí pro nedostatek času pro absolvování dalšího výcviku, přípravy ke zkouškám atd…Já si myslím, že hlavní důvod je v tom… že když uchazeč/čekatel po určité době zjistí, jak je tato dobrovolná služba náročná – a to především časově, tak to často vzdá…! Je to opravdu o spoustě času, o dalším vzdělávání se, atd… Uchazeči dnes – přijdou a jen si to „zkusí“ …bohužel ale brzy zjistí, že to není tak jednoduché…měli např. úplně jiné představy.“*

Dobrovolný člen:

„Každý to vnímá jinak. Oni se přihlásí, dostanou novou výbavu, oblečení, klíčky od chaty, od skútrů a mají pocit, že to bude „hustý“. Pak mu voláme, říkáme mu ať na ty akce přijede a často zjistí, že fyzické prověrky tak lehké nejsou a moc je to nebaví. Spoustu lidí by to bavilo, ale až tehdy, kdy oni řeknou sami, že chtějí, a ne že my jim řekneme teď musíte přijet. Pak to taky spoustu lidí myslí vážně, ale najdou si přítelkyně, práci mají ve větším městě a už se to nedá skloubit…často zjistí, že fyzické prověrky tak lehké nejsou a moc je to nebaví…“

Na otázku nedostatku dobrovolných členů odpověděli účastníci rozhovoru částečně odlišně, v některých názorech se naopak shodli. Náčelník si myslí, že je problém v dnešní počítačové generaci, výchově, ale i tzv. „jinou dobou“. Také celkově upadá zájem o Horskou službu a dobrovolnou činnost. Oba účastníci rozhovorů se shodli na tom, že noví členové často nedisponují potřebnou fyzickou připraveností. Dalším důvodem je dle náčelníka odchod stávajících starších dobrovolných členů do důchodu. Dále se také respondenti shodli na tom, že dalším důvodem odchodu dobrovolných členů jsou rodinné důvody. Často dobrovolní členové nastupují k Horské službě ČR jako mladí, najdou si přítelkyni, mají rodiny a zjistí, že nemají tolik času. S tím se pojí důvod časové náročnosti této práce, na čemž se oba účastníci rozhovoru taktéž shodli. Dle dobrovolného člena i náčelníka je hodně uchazečů, kteří práci u HS ČR myslí vážně, ale v momentě, kdy zjistí, že práce není taková, jakou si ji představovali, tak odejdou.

3. **<u>Časová náročnost směn</u>**

Náčelník:

„Čím méně dobrovolníků máme, bohužel tím více se jim služby potom násobí. Dříve jich bylo tolik, že chodili do služby ve dvou. Dnes máme problém abychom v některých okrscích vůbec obsadili všechny víkendové služby v měsíci alespoň jedním dobr. členem. Momentálně jsme nuceni různě si vypomáhat ze sousedních okrsků. Tento stav ale není dlouho udržitelný.“

Dobrovolný člen:

„Služby máme častěji a za mě je to dobře. Když jedeme pouze jednou na určitou událost, tak se toho člověk tolik nenaučí, než když to dělá často a opakuje si to. To z nás pak dělá většího profíka.“

Problematiku častých směn vidí každý respondent taktéž částečně jinak. Dle náčelníka je to docela problém, jelikož v některých okrscích kvůli nedostatku dobrovolníků nemůžou obsadit všechny víkendové služby v měsíci. Dle něj to není dlouhodobě udržitelné. Dobrovolný člen tuto situaci zřejmě nebere jako problém, naopak ji vnímá jako příležitost zopakovat si náplň práce, a tím se postupem času stát větším profesionálem, jelikož na směny chodí častěji. To je podle něj dobře.

4. **Náročnost práce/přijímacího řízení**

Náčelník:

„Pokud má tuto práci někdo dělat, tak to musí být opravdu lidé, kteří na to mají, a to v první řadě fyzicky – splňují podmínky (byť náročné). … Opravdu někdy dochází k tak fyzicky vypjatým situacím, že pokud bychom v tomto slevili, tak lidé bez dostatečné fyzické kondice by nám v podstatě nebyli k ničemu. Z tohoto důvodu nechceme např. podmínky fyzických prověrek potřebných pro přijetí měnit.“

Dobrovolný člen:

„…kdyby se zjednodušily fyzické prověrky a bral by se každý, kdo si o to řekne, tak by to skončilo jen tak, že by tam lidi chodili si služby jen odsloužit, ale už by se o to nikdo nestaral tak, jak teď když je tam banda kámošů, kteří i mimo službu dělají spoustu věcí, nad rámec jejich povinností. Snaží se to zdokonalovat… Ano, potřebujeme pořád nové členy, ale určitě bych neslevoval z nároků. Ba naopak, někde bych byl přísnější.“

Zde se oba respondenti shodují na tom, že je potřeba zachovat náročnost přijímacího řízení. Horští záchranáři se často dostanou do tak náročných, fyzicky vypjatých situací, že není možné slevovat a ulehčit fyzické prověrky při přijímacím řízení. Dle dobrovolného člena by byla potřeba tyto prověrky i ztížit.

5. **Motivace k práci horského záchranáře**

Náčelník:

„Mladí mají spoustu jiných možností – raději jezdí po světě, můžou si už plnit své sny i jinak a jinde. Bohužel …dříve byla jiná doba, nikdo se nikam nedostal a např. služba u HS mohla být pro mnohé možností, jak se v té době realizovat na horách a současně i dělat něco pro jiné. Fasoval se materiál, který běžně v obchodě nebyl ani dostupný, proto to i více lákalo/ motivovalo – nejenom ale kvůli materiálu. Pochopitelně v dřívějších dobách smět nosit prestižní červenou větrovku s odznakem HS byla velká výsada …a velmi oceněná především

v očích dívek a žen (i toto byla také kdysi velká motivace pro uchazeče)! Tomu je dnes už ale jinak…“

Dobrovolný člen:

„Nechci říct, že to je jen rodina a ti kámoši, se kterýma tam jsem, ale baví mě to, je to takový relax, vypnu od všeho ostatního, vytrhne mě to z normálního života, když jde člověk o víkendu na službu. Baví mě to. I to, že jsem říkal, že to neberu jako poslání, nebo že bych měl hřejivý pocit z toho, že někomu pomůžu, to neznamená, že by mě to nebavilo. Ale emoce si držím bokem, protože to nám při zásahu vůbec nepomůže.“

U otázky zaměřené na téma motivace jde vidět značný generační rozdíl. Dle náčelníka bylo dříve velkou motivací se realizovat na horách a dělat něco pro jiné. Navíc členové dostávali materiál, který běžně v obchodě nebyl dostupný. Dále také nošení „prestižní červené větrovky s odznakem“ v té době pozitivně vnímaly všechny dívky a ženy. Dnes je tomu však jinak. Dobrovolný člen na tuto otázku odpověděl úplně z jiného úhlu pohledu. Velkou motivací je pro něj to, že ho práce baví, cítí se dobře v kolektivu, který nazývá rodinou.

6. **<u>Vnímáte tuto práci jako poslání?</u>**

Náčelník:

„Spousta našich zaměstnanců i dobrovolníků jde do této práce/služby proto – protože to nebereme jen jako práci, ale jako poslání… jsme ochotni dělat spoustu věcí navíc, odsloužit spoustu hodin na pohotovostech…“

Dobrovolný člen:

„Práci nedělám pro to, že by mi dělalo dobře to, že pomáhám lidem. Ne že by mně to vadilo ale asi se cítím úplně stejně jestli někomu pomůžu nebo ne. Spíš mě to baví a jsem rád, že jsem v těch horách užitečný, ale neberu to jako poslání, že to je něco lepšího než jiná práce. Určitě mě to baví, mám rád ten pohyb v přírodě, můžu někomu pomoct ale i co si budeme, je to pěkné, když se můžeš projet po hřebeni Jeseníku na čtyřkolce v zimě, je to příjemné zpestření. Dobrá parta, to, proč tam jsem teď jsou hlavně ti lidi, co tam jsou.“

Názory se i při této otázce značně lišily. Náčelník tuto práci jako práci nevnímá, vnímá to jako poslání, jelikož jak řekl, je ochotný dělat spoustu věcí navíc, odsloužit více hodin apod. Dobrovolný člen tuto práci jako poslání nevnímá. Vnímá to jako každou jinou práci, která ho baví, rád pracuje v horách. To, že může pomoci jiným lidem pro něj nemá takovou váhu. Důležitou roli pro něj hraje dobrý kolektiv.

7. Jakým způsobem řeší HS nedostatek dobrovolných členů

Náčelník:

„Možná větším zviditelnění se…snažíme se více dělat různé akce, v minulém roce jsme zrealizovali první ročník „Dny horské služby Jeseníky – v Loučné n. Desnou“ Letos bude 2. ročník, kde prezentujeme svoji práci…jsou zde ukázky z našich záchranných činností, je to akce na celý den. Bude tam také možnost zaběhnout si „naši prověrkovou trať… Další věc je např. – prezentování naší práce pro školní kurzy, pro děti do škol děláme přednášky. Kolegové, psovodi – kynologové, ukazují práci se psem, promítají se různé příspěvky – o čem naše práce je, jak vypadají stanice atd. Snažíme se hlavně působit na děti…pokud mají školy zájem – můžou navštívit i naše stanice, kde jim ukážeme techniku, vysvětlíme jim, jak fungujeme…Dále je to také o prezentaci, která je celorepubliková, jsme nově i na veřejných sociálních sítích – Facebooku, Instagramu, máme svoje webové stránky HS…“

Dobrovolný člen:

„Myslím si, že byly určité snahy o zlepšení marketingu, aby to někoho nalákalo. Ale myslím si, že to není otázka globálního marketingu, ale spíš ti lidi, kteří jsou na horské, tak mají každý svoje kamarády, většinou kamarádi z hor, když je ty hory baví. Tak vědí, jestli mají kamaráda, který se o to zajímá a baví ho to. Tak je určitě účinnější to říct takovým lidem než to cílit na nějakou cílovku v Praze.“

Tuto problematiku se HS ČR Jeseníky snaží vyřešit zejména větším zviditelněním se. Každopádně z názoru dobrovolného člena vyplývá to, že konkrétně marketing, tuto problematiku nedostatku dobrovolných členů nevyřeší, jelikož se často přihlásí lidé, kteří mají dlouhou dojezdovou vzdálenost a často ani nemají vztah ke sportu apod. Proto by se radši zaměřil na své kamarády a kamarády ostatních pracovníků HS ČR Jeseníky, jelikož tyto lidi znají, ví, že se věnují sportu apod. Pracovníci HS ČR Jeseníky svou práci také prezentují veřejnosti, kde by mohl být také teoretický úspěch najít nové členy. Dle náčelníka se také snaží působit zejména na děti a částečně v nich probudit alespoň malý zájem tuto práci v budoucnu vykonávat. Proto svou práci prezentují ve školách a dávají jim také prostor se přijít osobně podívat na stanice HS.

6.1 Závěrečné zhodnocení rozhovorů

Pro porovnání odpovědí jednotlivých rozhovorů bylo zvoleno 7 témat, která vycházela z rozhovorů. Témata byla zvolena z toho důvodu, že každý rozhovor se vyvíjel trochu jiným směrem, tudíž nebyly položeny naprosto totožné otázky oběma účastníkům rozhovorů. Tematicky byly rozhovory velmi podobné.

Dle náčelníka je nedostatek dobrovolných členů. Projevuje se to zejména vyšším počtem víkendových směn jak pro dobrovolníky, tak pro zaměstnance. Nastávají situace, kdy je problém obsadit víkendové směny alespoň jedním dobrovolným členem. Před 20 lety pracovalo u HS ČR Jeseníky až 250 dobrovolných členů, kterých v posledních letech výrazně ubylo. Dnes je počet dobrovolných členů v Jeseníkách 35. Dobrovolný člen má na situaci jiný pohled. Nevnímá aktuální počet jako nedostatečný a nemyslí si, že by svou páci nestíhali. Jako nejčastější důvody odchodu nebo nedostatku dobrovolných členů byly od obou pracovníků uvedeny: časová náročnost práce, rodinné důvody, jiná představa o náplni práce, náročné fyzické přijímací řízení. Dle náčelníka je také jedním z důvodů odchod dobrovolných členů do důchodu a problém dnešní počítačové generace. Náčelník vidí problém ve vyšším počtu směn, který podle něj není dlouhodobě udržitelný. Dle dobrovolného člena je vyšší počet směn prospěšný, alespoň si mohou spoustu zásahů více procvičit a dále se zdokonalovat. Názory obou účastníků rozhovorů se shodují v tom, že je práce fyzicky náročná, a proto je potřeba aby noví, ale i stávající členové, byli vybaveni skvělou fyzickou zdatností. Není tudíž možné, aby byli přijati členové, kteří fyzické prověrky nezvládnou. Proto by z jejich náročnosti neslevovali. Náčelník si myslí, že v dřívější době bylo velkou motivací realizace v horách a možnost dělat něco pro jiné. Tato práce byla pozitivně vnímána v očích dívek. Dnes je dle dobrovolného člena velkou motivací to, že je práce baví, mají dobrý kolektiv, který nazývají rodinou. U otázky, zda vnímají práci jako poslání, taktéž odpověděli účastníci rozhovoru odlišně. Náčelník uvedl, že tuto práci jako poslání vnímají. Dle dobrovolného člena to není poslání, ale jedná se spíše o to, že má rád práci v horách a kolektiv pracovníků. Problematiku nedostatku dobrovolných členů v Jeseníkách náčelník aktuálně řeší větším zviditelněním se veřejnosti. HS ČR Jeseníky se snaží prezentovat svoji práci veřejnosti, školám, tím se zaměřují na mladou generaci lidí. Dle dobrovolného člena není tak podstatný globální marketing, jako to, že o této práci řeknou svým kamarádům, které znají a ví, že mají ke sportu a horám vztah.

7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vymezení problematiky dotazníkového šetření: kapacitní krize dobrovolných členů HS ČR Jeseníky.

Cíl dotazníkového šetření: hlavním cílem dotazníkového šetření bylo potvrdit či vyvrátit výzkumné otázky, které byly pro tuto práci zvoleny. Dále také zjistit komplexnější náhled do dané problematiky z hlediska kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky. Otázky byly cíleny zejména na nejčastější důvody odchodu členů od Horské služby ČR v Jeseníkách. Dílčím cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, s čím jsou a naopak s čím nejsou členové při své práci spokojeni.

Závěr dotazníkového šetření: Získané informace z dotazníkového šetření budou částečně využity pro zodpovězení výzkumných otázek, a také k navržení adekvátního opatření, jak situaci s nedostatkem dobrovolných členů v Jeseníkách řešit.

Dotazníkové šetření

Začátkem měsíce května roku 2021 započala tvorba otázek, a to na základě předchozích dvou rozhovorů, které proběhly v průběhu měsíce dubna roku 2021. Rozhovory přinesly pohled na aktuální situaci velmi podrobně, ale bohužel ne tak komplexně, jak bylo potřeba. Proto k nim byla zvolena ještě metoda dotazníkového šetření, která přinesla odpovědi od zaměstnanců a dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky. Dotazník byl proveden online formou a vytvořen prostřednictvím google formuláře. Byl rozeslán celkem 52 respondentům, z toho se podařilo získat 27 odpovědí. Dotazníkové šetření trvalo 3 týdny.

Dotazníkové šetření bylo rozděleno do 6 sekcí a celkem obsahovalo 17 otázek. Ne každý odpovídal na všechny otázky, jelikož se to odvíjelo dle uvedených odpovědí jednotlivých respondentů.

První sekce otázek byla zaměřena na charakteristiku zaměstnanců a dobrovolných členů z hlediska věku, doby působení u HS ČR, pracovní pozice.

Druhá sekce otázek byla zaměřena pouze na názor respondentů, zda je dle nich dostatek dobrovolných členů v Jeseníkách, či nedostatek. Následně byli přesměrování na sekci dle uvedené odpovědi.

Třetí sekce otázek byla vytvořena pro ty, kteří v předchozí sekci odpověděli, že má Horská služba ČR v Jeseníkách nedostatek dobrovolných členů. V této sekci byly otázky typu „Jaký

by byl dle Vás ideální počet dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky?“, „Jaké jsou nejčastější důvody odchodů žadatele, čekatele, dobrovolného člena“ apod.

Čtvrtá sekce otázek byla připravena pouze pro dobrovolné členy, její zaměření směřovalo na otázku financování dobrovolných členů.

Pátá sekce otázek byla taktéž pro dobrovolné členy, kteří v předchozí 4 sekci odpověděli, že aktuální cestovní (finanční) náhrady jsou neadekvátní. Otázky byly zaměřeny na konkrétní finanční ohodnocení.

Šestá sekce otázek se zaměřovala na to, co všechno se zaměstnancům a dobrovolným členům na práci líbí a co se jim naopak na této práci nelíbí.

7.1 Charakteristika respondentů

V průběhu měsíce května byl pracovníkům HS ČR Jeseníky rozeslán dotazník o 17 otázkách. Dotazník dostalo 52 respondentům, odpovědělo 27. Respondenti byli ve věkové kategorii od 18 do 56 a více let. Doba odpracovaná u HS ČR se pohybuje zejména mezi 1-16 lety. Největší procento respondentů se o této práci dozvědělo od kamarádů. Na dotazník odpovědělo 15 dobrovolných členů a 12 zaměstnanců.

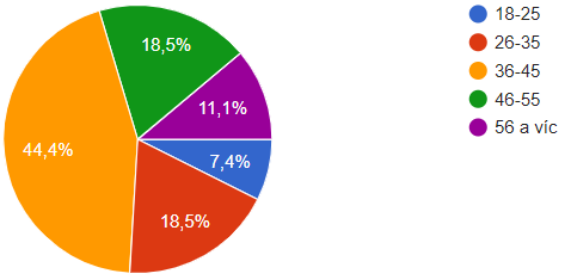
V následující tabulce č. 2 - „charakteristika respondentů“ je vše v číslech popsáno, jaké je procentuální zastoupení jednotlivých respondentů, jejich věk, doba působení u HS ČR atd.

Tabulka 2 – charakteristika respondentů. (vlastní zpracování)

Otázky	Procentuální podíl respondentů	Počet respondentů
Věk		
18-25	7,4 %	2
26-35	18,5 %	5
36-45	44,4 %	12
46-55	18,5 %	5
56 a víc	11,1 %	3
Doba u HS ČR		
Méně než 1 rok	0 %	0
1-5 let	18,5 %	5
6-10 let	25,9 %	7

Otázky	Procentuální podíl respondentů	Počet respondentů
11-15 let	29,6 %	8
16 a víc	25,9 %	7
Jak jste se dozvěděl o práci u HS ČR		
Rodina	18,5 %	5
Od kamarádů	51,9 %	14
Ze sociálních sítí	0 %	0
Z médií	0 %	0
Den Horské služby	0 %	0
Viděl jsem HS v akci	22,2 %	6
Jiné	3,7 % a 3,7 %	2
Jste		
Dobrovolný člen	55,6 %	15
Zaměstnanec	44, 4 %	12

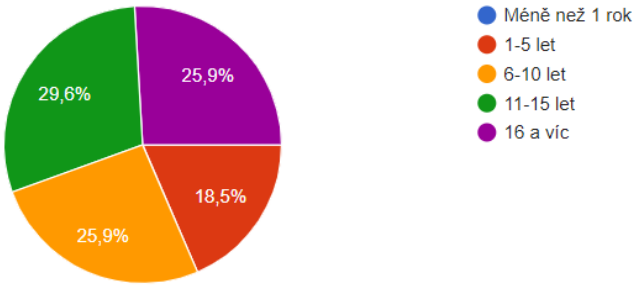
1. **Kolik Vám je let?**



Graf 1 – věk respondentů. (vlastní zpracování)

Věk respondentů se pohyboval v rozmezí od 18 do 56 a více let. Největší procento lidí bylo ve věkové kategorii 36-45 let (44,4 %, 12 respondentů). Dále se jednalo o věkové kategorie 26-35 a 46-55 let. Obě tyto kategorie měly 18,5 % tzn. 5 a 5 respondentů. Následně odpověděli 3 respondenti (11,1 %) ve věku 56 a více let. Nejmenší obsažení v dotazníku měla věková kategorie 18-25, pouze 2 respondenti (7,4 %).

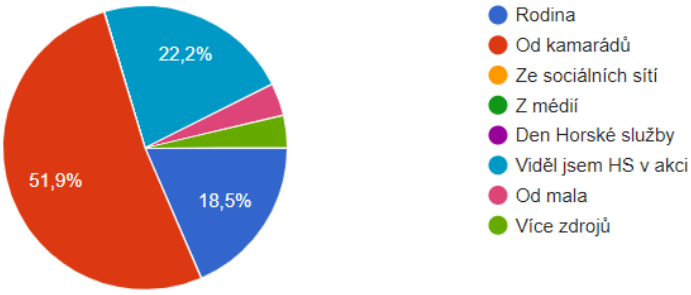
2. Jak dlouho pracujete u Horské služby ČR?



Graf 2 – doba působení u Horské služby ČR. (vlastní zpracování)

Z grafu 2 „doba působení u Horské služby ČR“ je zřejmé, že zastoupení pracovníků u HS ČR je velmi rozmanité, co se týká odpracovaných let u HS ČR. Největší procento pracovníků je u HS ČR už více něž 11 let. Tj. 29,6 % (8 respondentů). Dále se jedná o 14 respondentů zastupující stejnou procentuální kategorii. 7 z nich (25,9 %) spadá do kategorie 6-10 odpracovaných let u HS ČR a dalších 7 (25,9 %) do kategorie 16 a víc let. Nejmenší procento zastoupení je doba 1-5 let, tj. 5 respondentů (18,5 %). Méně než rok, není u HS ČR žádný pracovník.

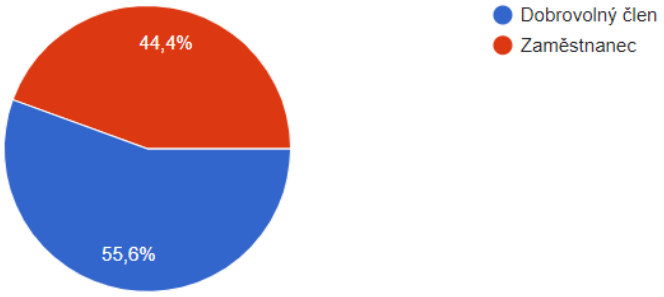
3. Jak jste se dozvěděl o práci u Horské služby ČR?



Graf 3 – jak se pracovníci o této práci dozvěděli. (vlastní zpracování)

Tato dotazníková otázka by mohla alespoň z části pomoci k přijetí nových členů. Poukazuje na to, jakým způsobem se zaměstnanci/dobrovolní členové HS ČR dozvídají o této práci. Největší procentuální zastoupení odpovídá 51, 9 % odpovědí, tzn. že se o práci u HS ČR dozvěděli od kamarádů. Jedná se o odpověď 14 respondentů. Následně se jedná o odpověď „viděl jsem HS v akci“, tj. 22,2 % (6 respondentů). I tento způsob je dobrým příkladem, jak se stát členem HS ČR. Od rodiny se o této práci dozvědělo 5 respondentů, tj. 18,5 %. 2 pracovníci využili vlastní odpovědi, jeden z nich se s prací u HS ČR setkával již od mala (3,7 %). Druhý z nich se o práci dozvěděl z více zdrojů.

4. Jste?



Graf 4 – rozdělení pracovníků na zaměstnance a dobrovolné členy. (vlastní zpracování)

Další otázka zjišťovala, kolik respondentů, kteří vyplnili dotazník je zaměstnanců a kolik z nich je dobrovolných členů. Zde se odpovědi lišily cca o 10 %. Tzn. že 55,6 % odpovědí náleželo dobrovolným členům (15 respondentů) a 44,4 %, tj. 12 respondentů bylo zaměstnanců.

7.1.1 Zhodnocení sekce „charakteristika respondentů“

Respondenti se nejvíce pohybovali ve věku od 36-45 let, dále také 26-35 let a 46-55 let. Na dotazník odpovědělo nejvíce respondentů, kteří u HS pracují 11-15 let. Z podrobnějších statistik je také zřejmé, že nejvíce zaměstnanců, kteří odpověděli na dotazník, bylo ve věku 36-45 let. Ve stejném věku také odpovědělo nejvíce dobrovolných členů, tj. 7 respondentů ve věku 36-45 let. Dotazník nám dále v této sekci ukazuje, že více než 50 % pracovníků HS ČR Jeseníky, se o této práci dozvědělo od kamarádů, z nichž nejvíce je ve věku 36-45 let.

7.2 Počet dobrovolných členů HS ČR Jeseníky

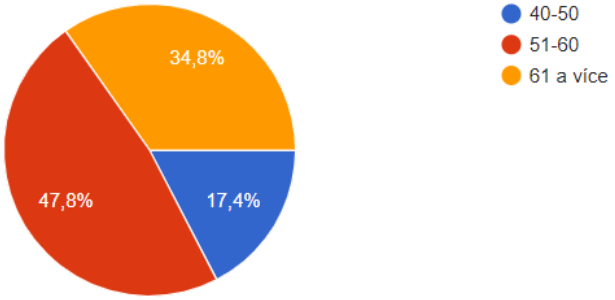
Následující otázky se zabývají počty dobrovolných členů, kteří u HS ČR Jeseníky pracují. Zde se řešily názory jednotlivých pracovníků na problematiku dostatku/nedostatku dobrovolných členů v Jeseníkách. Odpovědi se celkem3 lišily. Převažovala odpověď o nedostatku dobrovolných členů. Pro ty, kteří zvolili tuto odpověď, byla vytvořena sekce otázek, které se zabývaly problematikou nedostatku dobrovolných členů.

5. **Myslíte si, že má Horská služba ČR Jeseníky dostatek dobrovolných členů?**

Graf 5 – co si pracovníci myslí o počtu dobrovolných členů v Jeseníkách. (vlastní zpracování)

Odpovědi dostatku/nedostatku dobrovolných členů v Jeseníkách se značně lišily. 85,2 % respondentů, tj. 23, odpovědělo, že je dobrovolných členů v Jeseníkách nedostatek. Pouze 4 respondenti, tj. 14,8 % jako odpověď zvolili, že dobrovolných členů v Jeseníkách je dostatek. Na následující otázky už odpovídali pouze ti respondenti, kteří v této otázce zvolili odpověď nedostatku dobrovolných členů.

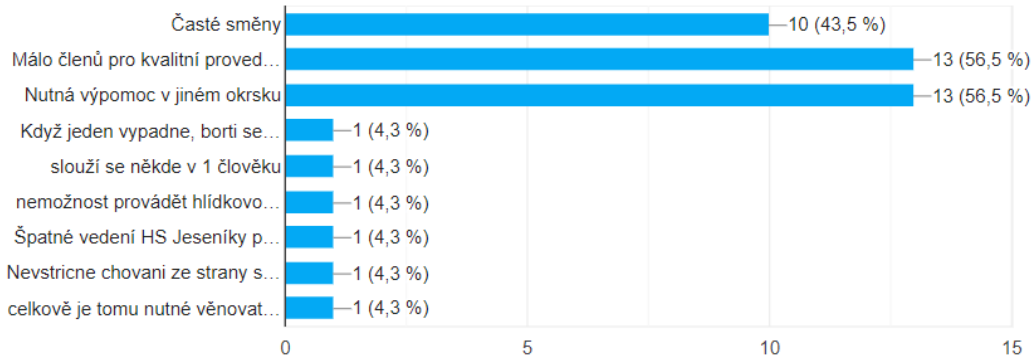
6. **Jaký by byl dle Vás ideální počet dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky? (Aktuální počet dobrovolných členů v Jeseníkách je 35)**



Graf 6 – ideální počet dobrovolných členů v Jeseníkách. (vlastní zpracování)

Respondentům byla položena otázka o ideálním počtu dobrovolných členů pro HS ČR Jeseníky. Největší procento lidí, tj. 47,8 %, odpovědělo, že ideální počet dobrovolných členů by dle nich byl 51-60. Následně se jednalo o odpověď 61 a více členů, 34,8 %. Nejméně respondentů odpovědělo 40-50 členů, tj. 17,4 %.

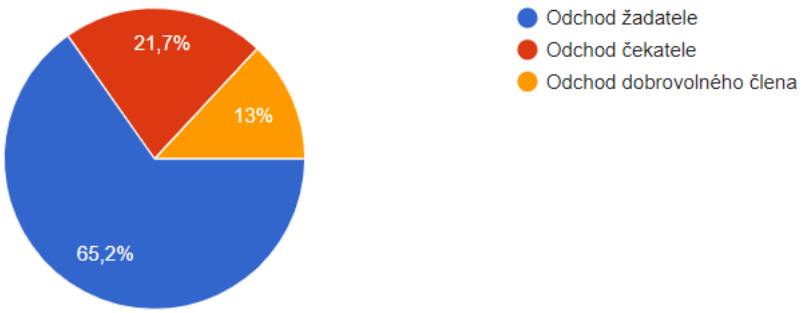
7. V čem se dle Vás projevuje nedostatek dobrovolných členů?



Graf 7 – v čem se projevuje nedostatek dobrovolných členů. (vlastní zpracování)

Graf 7 „v čem se projevuje nedostatek dobrovolných členů“ nám ukazuje odpovědi na otázku nedostatku dobrovolných členů. Nejvyšší hodnoty se vyskytly u odpovědí „málo členů pro kvalitní provedení zásahu“, tj. 56,5 % (13 respondentů) a stejný počet odpovědí se vyskytl i u odpovědi „nutná výpomoc v jiném okrsku“. Dalším častým projevem nedostatku dobrovolných členů jsou „časté směny“. Jednalo se o odpověď 10 respondentů, tedy 43,5 %. Respondenti také využili otevřené odpovědi, kde psali své názory na tuto problematiku. Jejich odpovědi zněly: „když jeden vypadne, bortí se celý systém“, „slouží se někde v 1 člověku“, „nemožnost provádět hlídkovou činnost v terénu“, „špatné vedení HS Jeseníky pod vedením bývalého náčelníka“, „nevstřícné chování ze strany stálých zaměstnanců“, „celkově je tomu nutné věnovat hodně času“.

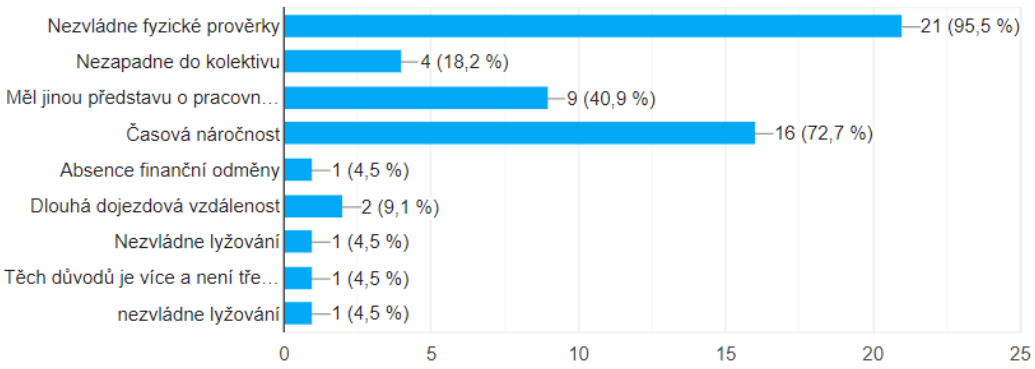
8. Co je dle Vás častější?



Graf 8 – odchod „koho“ je nejčastější. (vlastní zpracování)

Další otázka zjišťovala, kdo nejčastěji odchází od HS (žadatel, čekatel, dobrovolný člen). Nejčastější odpovědí byl odchod žadatele, tzn. 65,2 %, 15 respondentů. Dále je to odchod čekatele, 21,7 %, 5 respondentů. Odchod dobrovolného člena je nejméně častý jev. Odpovědělo tak 13 % respondentů, tzn. 3.

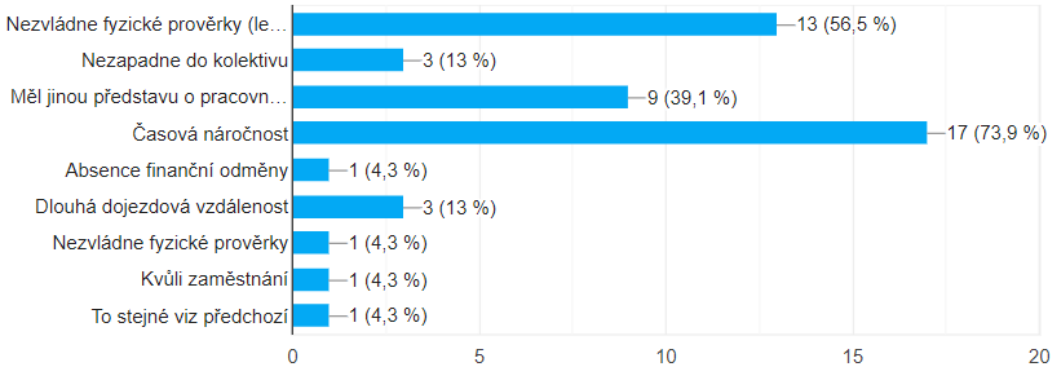
9. Jaké jsou dle Vás nejčastější důvody odchodu žadatele?



Graf 9 – nejčastější důvody odchodu žadatele. (vlastní zpracování)

U otázky zaměřené na nejčastější důvody odchodu žadatele mohli respondenti zaškrtnou více odpovědí, které si myslí, že jsou dle nich nejčastější. 95,5 % respondentů (21) se shodlo na tom, že nejčastějším důvodem odchodu žadatele je, že „nezvládne fyzické prověrky“. Dle respondentů bylo dalším závažným důvodem odchodu žadatelů „časová náročnost práce“, tzn. 72,7 % (16 respondentů). Odpověď „měl jinou představu o pracovní náplni“ zvolilo 9 respondentů, tzn. 40,9 %. Dále se hodně vyskytovala i odpověď „nezapadne do kolektivu“, takto odpověděli 4 respondenti, tj. 18,2 %. Ostatní odpovědi byly „dlouhá dojezdová vzdálenost“, „absence finanční odměny“, „nezvládne lyžování“. Respondenti také využili možnosti otevřené odpovědi: „těch důvod je více, není třeba je více rozepisovat“.

10. Jaké jsou dle Vás nejčastější důvody odchodu čekatele?

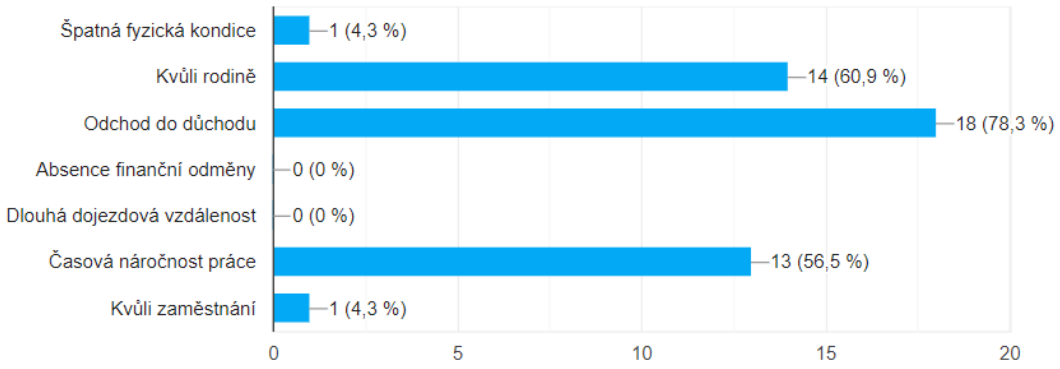


Graf 10 – nejčastější důvody odchodu čekatele. (vlastní zpracování)

Stejná otázka byla položena i na čekatele a jejich nejčastější důvody odchodu. 73, 9 %, 17 respondentů se shodlo na tom, že jedním z nejčastějších důvodů odchodu čekatele je „časová náročnost práce“. Častou odpovědí bylo i to, že „nezvládne fyzické prověrky (letní a zimní škola)“. Tuto odpověď zvolilo 13 respondentů, tj. 56,5 %. Další často volenou

odpovědí bylo „měl jinou představu o pracovní náplni“. Takto odpovědělo 9 respondentů, 39,1 %. Na stejné úrovni skončily odpovědi „nezapadne do kolektivu“ a „dlouhá dojezdová vzdálenost“. Každou z těchto odpovědí zvolili 3 respondenti, tzn. 13 %. Následně byly zvoleny odpovědi „absence finanční odměny“ a otevřené odpovědi „kvůli zaměstnání“ a „to stejné viz předchozí“.

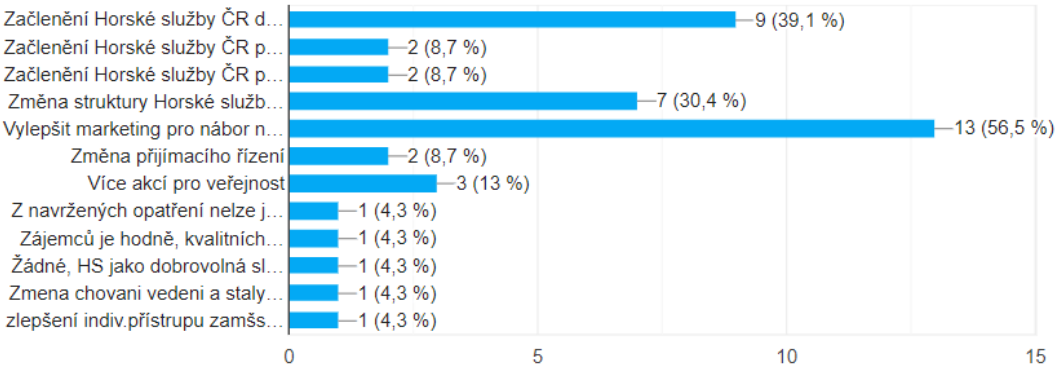
11. Jaké jsou dle Vás nejčastější důvody odchodu dobrovolného člena?



Graf 11 – nejčastější důvody odchodu dobrovolného člena. (vlastní zpracování)

Otázka „Jaké jsou dle Vás nejčastější důvody odchodu“ byla položena i v ohledu na dobrovolné členy. Jako nejčastější odpověď byla zvolena „odchod do důchodu“, tj. 78,3 % respondentů, 18 dotazovaných. 14 respondentů, tj. 60,9 % odpovědělo také, že velmi častým důvodem je odchod „kvůli rodině“. Skoro stejný počet respondentů, tj. 13 zvolilo odpověď „časová náročnost práce“, 56,5 %. „špatná fyzická kondice“, „kvůli zaměstnání“ jsou odpovědi, které zvolilo 4,3 % respondentů, tj. 1 a 1 respondent. Ostatní odpovědi byly nulové. Tudíž zanedbatelné.

12. Vyberte, která z navržených opatření by mohla přispět ke zvýšení počtu dobrovolných členů u Horské služby ČR v Jeseníkách.



Graf 12 – co by mohlo zvýšit počty dobrovolných členů. (vlastní zpracování)

Další otázka, která by mohla pomoci zlepšit danou situaci. Jako nejčastější odpověď byla zvolena „vylepšit marketing pro nábor nových členů“. Zvolilo ji 13 respondentů, tj. 56,5 %. Častou odpovědí bylo také „začlenění HS ČR do základních složek IZS jako samostatná organizace“, 9 respondentů, tzn. 39,1 %. „Změnu struktury HS ČR“ zvolilo 7 respondentů, tedy 30,4 %. Zastoupení měla také odpověď „více akcí ro veřejnost“, tj. 3 respondenti, 13 %. Další častější odpovědí bylo „začlenění HS ČR pod některou ze základních složek IZS“, „začlenění HS ČR pod jiné ministerstvo“, „změna přijímacího řízení“. Následně respondenti využili otevřené odpovědi, a to v 5 případech.

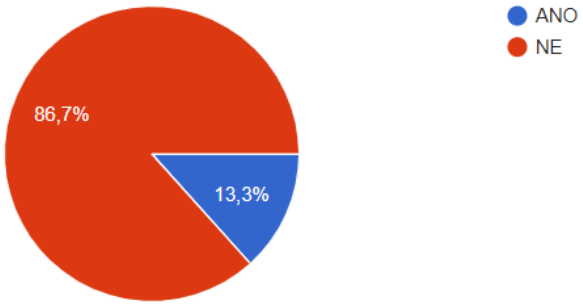
7.2.1 Zhodnocení sekce „počet dobrovolných členů HS ČR Jeseníky“

Z grafu 5 – „co si pracovníci myslí o počtu dobrovolných členů v Jeseníkách“ je zřejmé, že velké procento respondentů odpovědělo tak, že má HS ČR v Jeseníkách nedostatek dobrovolných členů. Více respondentů, kteří takto odpověděli, bylo dobrovolných členů, nejvíce ve věku od 36-45 let. Téměř polovina respondentů, kteří odpovídali na otázky v této sekci si myslí, že by bylo ideální navýšit počet dobrovolných členů v Jeseníkách alespoň na 51-60 dobrovolných členů. Dále je také problém v tom, že díky nedostatku členů nemohou být zásahy tak kvalitně provedeny a je potřeba si vypomáhat i v jiných okrscích. Více než polovina odpovídajících respondentů se shodla na tom, že nejčastějším důvodem nedostatku dobrovolných členů způsobuje odchod žadatele. Navíc z následující odpovědi vyplývá to, že žadatelé často nezvládnou fyzické prověrky a je pro něj práce časově náročná. 21,7 % respondentů zvolilo odpověď, že nedostatek dobrovolných členů způsobuje odchod čekatelů, a to z toho důvodu, že je pro ně práce časově a fyzicky náročná. Je zřejmé, že v případě, že se čekatel stane již dobrovolným členem, není tak časté, že by odešel. Ale v případě, že nastane i taková situace, je hlavním důvodem rodina, odchod člena do důchodu a časová náročnost práce. Jako jedno z výchozích řešení této situace vidí členové zlepšení marketingu, nebo také začlenění HS ČR do základních složek IZS jako samostatnou organizaci. Často se také vyskytovala odpověď ohledně změny struktury HS ČR.

7.3 Finanční odměny dobrovolných členů

K zodpovězení jedné výzkumné otázky byla potřeba položit otázky zaměřené na financování dobrovolných členů. Na ty odpovídali pouze respondenti, kteří jsou dobrovolnými členy.

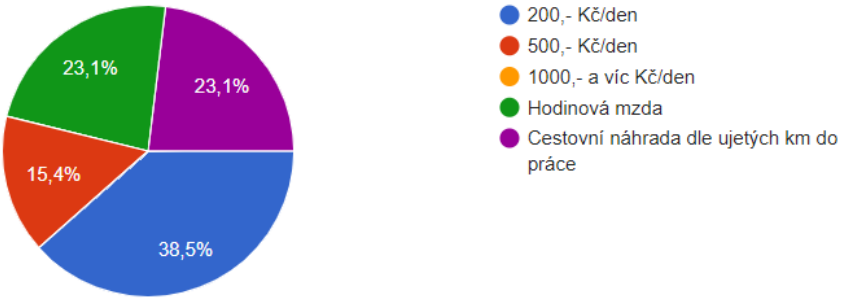
13. Považujete aktuální cestovní náhrady za adekvátní (75,- Kč/ den)?



Graf 13 – adekvátnost aktuálních cestovních náhrad. (vlastní zpracování)

Následující otázka se točila kolem financí, které dostávají dobrovolní členové. Zde byla odpověď skoro jednoznačně. 86,7 % respondentů odpovědělo, že jsou pro ně tyto náhrady neadekvátní. Pouze 13,3 % odpovědělo, že jsou adekvátní.

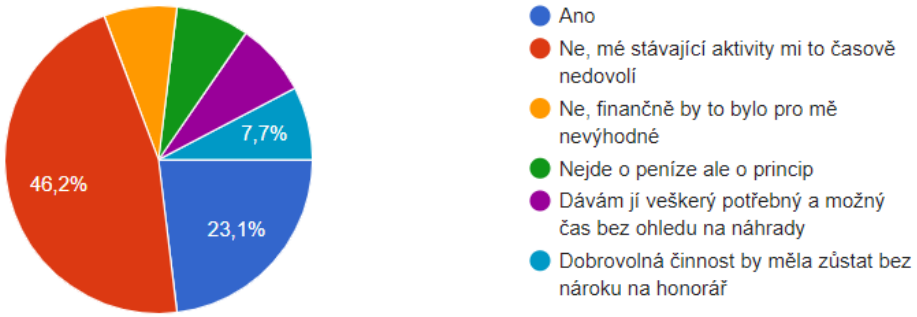
14. Jaká by byla dle Vás ideální výše cestovní náhrady?



Graf 14 – ideální výše cestovních náhrad. (vlastní zpracování)

Následně na to byla respondentům položena otázka o ideální výši cestovních náhrad. Jako nejčastější odpověď byla zvolena „200,- Kč/den“. Tuto odpověď zvolilo 38,5 % respondentů, tzn. 5. Následně byly ve stejném procentuálním zastoupení zvoleny dvě odpovědi, a to „hodinová mzda“ a „cestovní náhrady dle ujetých km do práce“. Jednalo se o dvakrát 23,1 %. Poté byla zvolena také odpověď „500,- Kč/den“, tj. 2 respondenti, 15,4 %.

15. Kdyby byla práce dobrovolných členů finančně ohodnocena, byl byste ochotný jí věnovat více svého času?



Graf 15 – ochota dobrovolných členů pracovat častěji za větší mzdu. (vlastní zpracování)

Tato otázka byla položena taktéž respondentům, kteří odpověděli, že považují finanční náhrady za neadekvátní. Zde necelá polovina odpovídajících respondentů odpověděla, že by práci více svého volného času věnovat nemohli, jelikož jim to jejich stávající aktivity nedovolí. Jednalo se o 46,2 % respondentů. Velká část respondentů, 23,1 % volila odpověď „ano“, mohli by věnovat práci více času. Jednou byla také zvolena odpověď „ne, finančně je to pro mě nevýhodné“. Následně byla využita možnost otevřené odpovědi, kde se vyskytovaly odpovědi typu „nejde o peníze, ale o princip“, „dobrovolná činnost by měla zůstat bez nároku na honorář“, „dávám jí veškerý potřebný a možný čas bez ohledu na náhrady“.

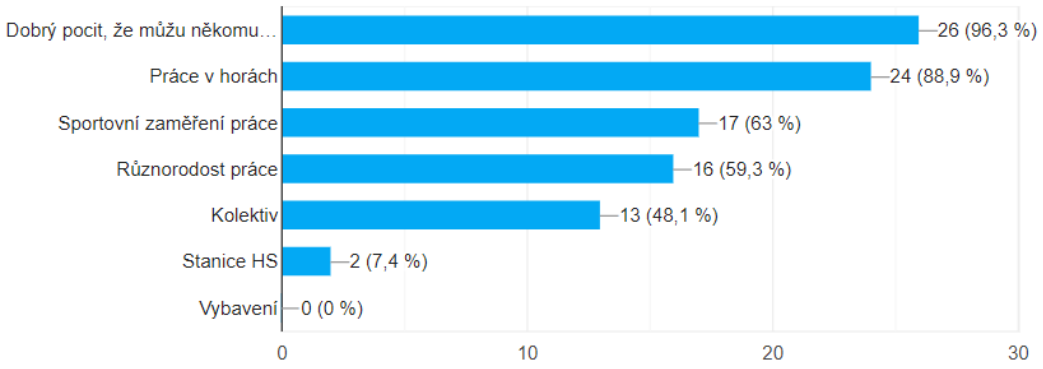
7.3.1 Zhodnocení sekce „finanční odměny dobrovolných členů“

Z grafů 13 – „adekvátnost aktuálních cestovních náhrad“, 14 – „ideální výše cestovních náhrad“, 15 – „ochota dobrovolných členů pracovat častěji za větší mzdu“ je zřejmé, že většina respondentů, kteří odpovídali na otázky v této sekci, nepovažují aktuální cestovní náhrady za adekvátní. Velké procento z nich následně odpovědělo tak, že ideální výše cestovních náhrad by byla 200,- Kč/den. Často se vyskytovala odpověď typu „cestovní náhrada dle ujetých km do práce“ či „hodinová mzda“. Téměř polovina z odpovídajících respondentů by ale nebyla ochotna věnovat této práci více času i kdyby byla práce finančně ohodnocena, a to z toho důvodu, že jim to jejich stávající aktivity časově nedovolí. Z odpovědí také vyplývá, že finanční náhrady nejsou to, co je pro pracovníky nejdůležitější, tudíž to nelze považovat za důvod, který by způsoboval nedostatek dobrovolníků. Z grafu 15 také vyplývá, že by tato dobrovolná činnost měla zůstat i nadále bez nároku na honorář.

7.4 Spokojenost pracovníků HS ČR

Poslední sekce se zaměřovala na to, co se zaměstnancům/dobrovolným členům na práci u HS ČR líbí a co se jim naopak nelíbí. I tyto otázky by mohly alespoň z části napovědět, na co je potřeba se zaměřit ve smyslu navržení opatření pro zvýšení počtu dobrovolných členů.

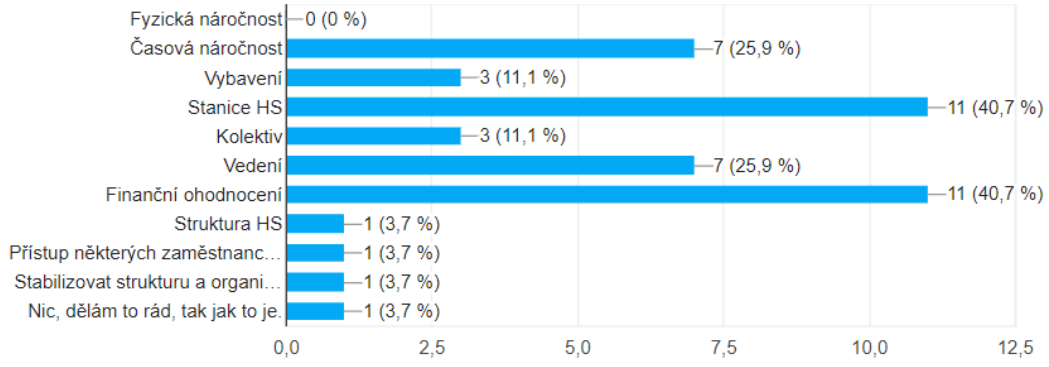
16. Co se Vám na práci u Horské služby ČR líbí?



Graf 16 – co se pracovníkům na této práci líbí. (vlastní zpracování)

Zde se velké procento respondentů shodlo na tom, že se jim na práci líbí „dobrý pocit, že můžu někomu pomoci“, tzn. 96,3 %. Dále se zde často opakovala odpověď „práce v horách“, tj. 88,9 %. Velké procento respondentů také odpovědělo, že se jim líbí „sportovní zaměření“ (63 %), „různorodost práce“ (59,3 %), „kolektiv“ (48,1 %). Malé procento respondentů zvolilo také odpověď „stanice HS“ (7,4 %).

17. Co se Vám na práci u Horské služby ČR nelíbí, co by bylo dobré zlepšit?



Graf 17 – co se pracovníkům na této práci nelíbí. (vlastní zpracování)

Plno respondentů se shodlo na tom, že se jim na práci nelíbí stanice HS a finanční ohodnocení. Další zvolili odpověď časové náročnosti práce a vedení. Často se vyskytovaly i odpovědi jako vybavení a kolektiv. 3 respondenti využili otevřenou odpověď.

Např.: „nic, dělám to rád tak, jak to je“, „přístup některých zaměstnanců ke svému zaměstnání“, „stabilizovat strukturu a organizaci profi složky o.p.s.“.

7.4.1 Zhodnocení sekce „Spokojenost pracovníků HS ČR“

Nejvíce respondentů má dobrý pocit z toho, že můžou při práci někomu pomoci. Respondenty práce baví a líbí se jim sportovní zaměření práce. Další častou odpovědí byla různorodost práce a kolektiv, se kterým jsou dle odpovědí zřejmě také spokojení. Z grafu vyplývá, že téměř polovina odpovídajících respondentů není spokojena se stanicemi HS a finančním ohodnocením. Velkým problémem je také časová náročnost práce a vedení.

Závěry z provedeného dotazníkového šetření a rozhovorů

- Aktuální počet dobrovolných členů v Jeseníkách je 35, z nichž jsou 3 lékaři (ve statutu „lékař HS“).
- Dnes má HS ČR Jeseníky 7 čekatelů, kteří by v budoucnu mohli doplnit stávající počet dobrovolných členů.
- Ze zjištěných informací z dotazníku vyplývá, že ideální počet dobrovolných členů v Jeseníkách by byl alespoň 51 a více dobrovolných členů, dle náčelníka by byl ideální počet alespoň 6-8 členů na každou z 8 stanic.
- Nejvíce členů se o práci u HS ČR dozvědělo od kamarádů, rodiny a také viděli HS ČR v akci.
- Nedostatek dobrovolných členů se nejvíce projevuje v nedostatku členů pro kvalitní provedení zásahu a také si členové musí pomáhat v ostatních okrscích.
- Nejčastějším důvodem nedostatku dobrovolných členů způsobuje odchod žadatele.
- Mezi nejčastější důvody nedostatku dobrovolných členů patří:
    - **Fyzická náročnost práce/přijímacího řízení** – tento jev se nejvíce projevuje u žadatelů a čekatelů, kteří díky tomu neprojdou přes přijímací řízení, tudíž se nestanou dobrovolným členem. Hlavní příčinou je slabá fyzická kondice uchazečů, kteří v mnoha případech nezvládnou přijímací řízení.
    - **Časová náročnost práce** – tento jev se nejvíce projevuje u žadatelů, čekatelů ale i dobrovolných členů. Jak zaměstnanci, tak dobrovolní členové tráví v práci spoustu času i mimo své směny. Často zjistí, že nechtějí v práci

zůstávat na úkor svého volného času. Příčinou tohoto problému je nedostatek dobrovolných členů.

- **Jiná představa o pracovní náplni** – tento jev se nejčastěji projevuje u žadatelů a čekatelů. Uchazeči často přichází pouze na zkoušku a po určité době zjistí, že je dobrovolná služba náročná a není tak jednoduchá, jak si představovali. S tím souvisí již zmiňovaná časová náročnost práce. Dobrovolní členové jsou často v práci i mimo domluvené směny, pomáhají chystat např. tyčová značení, aj. Mají spoustu jiných akcí, kterých se dobrovolníci účastní ve svém volném čase. Proto často odejdu z tohoto důvodu, jelikož měli jinou představu o pracovní náplni.
- **Žadatel nebo čekatel nezapadne do kolektivu** – tento jev, jak již bylo řečeno, se projevuje hned v začátcích přijímání nového člena, tzn. u žadatele nebo čekatele. Jelikož spolu pracovníci slouží spoustu směn, je potřeba aby nově přijatý pracovník zapadl do kolektivu. Nějakou dobu si nového pracovníka testují, aby ho mohli blíže poznat a všichni věděli co všechno umí. Z odpovědi dobrovolného člena v rozhovoru vyplývá, že v takovém případě takového člena, který nezapadne do kolektivu doporučí do jiného okrsku, kde mohou být povahově jiní členové, kteří si s potenciálním členem budou více rozumět.
- **Odchod člena do důchodu** – tento jev se vyskytuje u dobrovolných členů. Jelikož je u HS ČR v Jeseníkách spoustu dobrovolníků, kteří zde slouží už dlouhou dobu, začínají dosahovat důchodového věku. Tento jev bohužel nelze nijak ovlivnit. Proto ale HS ČR Jeseníky potřebuje nabrat nové členy, kteří by pokryli odchod těchto členů.
- **Odchod kvůli rodině** – tento jev se nejčastěji vyskytuje u dobrovolných členů, kteří k HS ČR často nastupují v mladém věku, po nějaké době si najdou přítelkyně a zjistí, že se to se stávající prací a dobrovolnou činností u HS ČR nedá skloubit. Z rozhovorů vyplývá, že často nastávají rodinné problémy, a to má poté pouze jediné řešení, a tím je odchod od HS ČR.

- Aktuální finanční náhrady jsou 75,- Kč/den.
- 86,7 % respondentů z řad dobrovolných členů si myslí, že je jejich aktuální finanční ohodnocení neadekvátní. Z dotazníkového šetření ale nevyplývá to, že by to byl

nejčastější důvod odchodu. Přesto by spoustu členů tuto sazbu zvýšilo alespoň na 200,- Kč/den, nebo by bylo pro řešení hodinové sazby, nebo také pro cestovní náhrady dle ujetých km do práce.

- Téměř polovina respondentů hlasovala pro vylepšení stanic HS a pro zlepšení finančního ohodnocení dobrovolných členů. Velký problém vidí také ve vedení.

Všechny výše zmíněné problémy, které způsobují nedostatek dobrovolných členů lze vnímat jako jevy trvalé. Fyzická a časová náročnost jsou jedny z nejčastějších důvodů nedostatku dobrovolných členů. Bohužel je to problém hlásících se nových uchazečů, kteří nemají přijatelnou fyzickou zdatnost pro přijetí. Fyzická aktivita není důležitá pouze u přijímacího řízení, nejvíce ji členové využijí při jejich náročné práci. Časovou náročnost práce by vyřešilo přijetí nových dobrovolných členů, kteří by následně mohli obsadit víkendové směny. Odchodu dobrovolných členů kvůli dosažení důchodového věku je taktéž jev trvalý.

8 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1. **Je hlavním důvodem nedostatku dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky nízké finanční ohodnocení?**

Není potvrzeno. Tento závěr plyne z toho, že finanční ohodnocení nevnímají členové HS ČR Jeseníky jako hlavní příčinu nedostatku dobrovolných členů v Jeseníkách. Potvrzují to veškeré zjištěné informace z dotazníkového šetření, ze kterého sice vyplývá, že aktuální finanční náhrady nejsou adekvátní, ale nezpůsobuje to nedostatek dobrovolných členů. Shodli se na tom i dva účastníci rozhovoru.

2. **Mohl by efektivnější marketing vyřešit problém s nedostatkem dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky?**

Není potvrzeno. Zjištěné informace však naznačují, že zefektivnění marketingu by mohlo vést k vyřešení problému s nedostatkem dobrovolných členů HS ČR Jeseníky. Náčelník HS ČR Jeseníky, který ač se snaží jejich práci prezentovat školám, veřejnosti, na sociálních sítích, sám uznává, že by mohlo pomoci lepší zviditelnění se. Dále je to také zřejmé z dotazníkové otázky, ve které více než 50 % respondentů zvolilo odpověď odkazující na zefektivnění marketingu. Na webových stránkách, Facebooku a Instagramu HS ČR můžeme vidět značné rezervy v marketingu pro nábor nových členů. Ačkoliv je na webových stránkách k nalezení většina potřebných informací k přijetí nových členů, chybí přehledný souhrn těchto informací a také cílené reklamy, které by na web odkazovaly a mohly by přispět alespoň k částečnému navýšení členů.

9 NÁVRHY ŘEŠENÍ

Následující kapitola je zaměřena na popis nejzávažnějších problémů, které způsobují nedostatek dobrovolných členů u Horské služby ČR Jeseníky. Tyto problémy byly identifikovány díky rozhovorům a doplňkovému dotazníku, který byl rozeslán dobrovolným členům a zaměstnancům HS ČR Jeseníky. Následně bude pro každý problém formulován návrh na jeho možné řešení, bude provedeno vyhodnocení, co by se mohlo daným návrhem vyřešit. Návrhy řešení budou rozděleny do dvou částí. První část se bude věnovat konkrétním návrhům řešení pro jednotlivé problémy, které byly identifikovány jako nejzávažnější, a které způsobují nedostatek dobrovolných členů. Druhá část se bude zaměřovat na komplexní řešení této problematiky zejména v oblasti zefektivnění marketingu.

9.1 Jednotlivé návrhy na řešení nejzávažnějších problémů

V této kapitole budou formulovány návrhy řešení na zjištěné problémy, které způsobují kapacitní krizi dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky. Každý problém je definován, následně je navrženo jeho řešení.

9.1.1 Fyzická náročnost práce

Z dotazníkového šetření a obou rozhovorů je jasné, že nejčastějším problémem, který má velký vliv na nedostatek dobrovolných členů HS ČR Jeseníky, je fyzická náročnost práce a s tím spojená slabá fyzická kondice uchazečů. Uchazeči hlásící se k HS ČR by měli disponovat skvělou fyzickou kondicí, kterou využijí při své práci u HS ČR. Zároveň je ale důležitá při náročném přijímacím řízením, při kterém musí uchazeči zvládnout běh terénem, dlouhý cca 15 km za 1 hod 20 min, zkoušku z lyžování a také základní školu v letním a zimním turnusu.

Možné řešení problému

Tento problém nelze komplexně vyřešit, jelikož je to velmi individuální problém. Každý uchazeč by se měl sám za sebe věnovat své fyzické kondici, zdokonalovat ji, pokud by chtěl v této práci uspět. Jednou z možností případného řešení by byla lepší informovanost ze strany pracovníků Horské služby ČR, kteří předávají novému uchazeči informace o této pozici. Potenciální uchazeči by tak měli alespoň lepší přehled o tom, jak je práce opravdu náročná, popř. by sami více zvážili, zda by jejich nástup k HS ČR neměli o nějakou dobu odložit a více se připravit. S tím se pojí další možné řešení, kterým by bylo také snížení nároků na přijetí nových členů. Nemuselo by se jednat o snížení nároků jako takových, spíše

by se jednalo o přijetí i takového člena, který v době, kdy se hlásí k HS ČR, nemá adekvátní fyzičku a dále se mu individuálně věnovat při přípravě na běh, lyžování a další potřebné disciplíny. V takovém případě by se mohlo jednat o vytvoření individuálního tréninkového plánu, díky kterému by se mohl uchazeč dostat na požadovanou fyzickou úroveň, a tím by se mohla zvýšit šance na jeho finální přijetí. Je to ovšem velmi individuální problém a nejvíce by záleželo na uchazeči, jak by k takovému řešení přistoupil on sám.

9.1.2 Časová náročnost práce

Dalším velmi závažným důvodem způsobující nedostatek dobrovolných členů je časová náročnost práce. Vyskytuje se nejen u žadatelů, čekatelů, ale v mnoha případech také u dobrovolných členů. Příčinou tohoto problému je zejména nedostatek dobrovolných členů. Dále také může způsobit problémy v rodinách, jelikož dobrovolní členové pracují často na plný úvazek v jiné práci, u HS ČR jsou o víkendech, tudíž už nemají další volný čas, který by mohli věnovat přítelkyni, později i celé rodině. Proto je pro ně jediným řešením odchod od HS ČR.

Možné řešení problému

Jelikož je tento problém značně rozsáhlý, navazuje na spoustu jiných problémů, kvůli kterým má HS ČR Jeseníky nedostatek dobrovolných členů. Jediným možným řešením je právě navýšení počtu dobrovolných členů, možná i za cenu horší připravenosti nových členů. Konkrétní řešení tohoto problému se může opírat o ostatní návrhy řešení, které budou dále představeny.

9.1.3 Jiná představa o pracovní náplni

S tímto problémem se potýkají zejména žadatelé a čekatelé, kteří se na tuto pozici hlásí s určitou představou, ale často po určité době zjistí, že jejich představa se liší od reality. Může to být představa taková, že chodí pouze na předem domluvené směny, ale následně zjistí, že práce obnáší další úkoly a činnosti, které musí dobrovolní členové vykonávat i mimo směny, tudíž zde tráví více času, než si zprvu představovali. Často je to i mylná představa o fyzické náročnosti. Uchazeči mohou být se svou fyzičkou sami spokojení, ale nemusí to odpovídat potřebné fyzičce, kterou vyžaduje práce u HS ČR. Proto je i toto jedním z důvodů odchodu.

Možné řešení problému

Zde by bylo možným řešením natočení videa, které by představovalo dlouhodobou činnost dobrovolného člena od příchodu do služby až po konec jeho služby. Obsahovalo by úryvky z dalších činností, které dobrovolní členové vykonávají i mimo své směny, jedná se např. o výrobu tyčového značení a další. Toto video by mohlo být zveřejněno na sociálních sítích HS ČR, aby měli potenciální zájemci lepší představu o veškeré náplni práce dobrovolného člena.

9.1.4 Žadatel nebo čekatel nezapadne do kolektivu

Další problém, díky kterému občas není přijatý nový uchazeč je, že nezapadne do kolektivu stávajících pracovníků. Jak dobrovolní členové, tak zaměstnanci spolu tráví při práci, někdy i ve volném čase spoustu času, tudíž je potřeba, aby si s novým členem rozuměli, dobře ho poznali a věděli, že do kolektivu zapadne. To vše je důležité zejména při společných zásazích v terénu. Z rozhovoru vyplývá, že v případě, že to tak členové nevidí, je uchazeč někdy doporučen do vedlejšího okrsku, kde si s pracovníky může více rozumět.

Možné řešení problému

Řešení již vyplývá z provedeného rozhovoru. Navrhnout nového uchazeče do jiného okrsku, ve kterém by si mohl s pracovníky rozumět více.

9.1.5 Odchod člena do důchodu

Tento problém vyřešit jednoznačně nejde. Je to problém trvalý, který tady bude přetrvávat neustále. Proto tudíž nelze navrhnout jednoznačné řešení. Krátkodobým řešením by bylo přijetí více dobrovolných členů mladší generace, kteří by šli do důchodu až např. po 30 letech. Tudíž by tato situace mohla být krátkodobě vyřešena takovým způsobem.

9.1.6 Odchod kvůli rodině

Stává se, že noví členové přichází do služby jako mladí, bez závazků, nemají přítelkyni ani rodinu, o kterou by se měli postarat. Po nějaké době si ale členové najdou přítelkyni, mají děti, rodinu. Následně na to zjistí, že nemají dostatek času stíhat aktuální zaměstnání, dobrovolnou činnost, ač jen o víkendech, rodinu a svůj volný čas. Proto je pro ně často jediným řešením odchod od Horské služby ČR.

Možné řešení problému

Jedním z řešení tohoto problému by mohlo být finanční ohodnocení. Společně s rodinou rostou také vyšší náklady na život. A ačkoli z dotazníkového šetření vyplývá, že by spoustu členů toto v práci neudrželo, je zde hrstka členů, které by to v práci udržet mohlo. Dále by to mohlo také částečně vyřešit navýšení počtu dobrovolných členů, kdy by dobrovolní členové na směny chodili pouze dle svých časových možností.

9.2 Komplexnější návrh řešení kapacitní krize dobrovolných členů

V následující podkapitole bude představen komplexnější návrh řešení, který se bude zabývat zlepšením marketingu pro nábor nových členů. Bude rozdělen do více sektorů, každý sektor bude následně krátce vysvětlen a následně aplikována praktická ukázka možného využití navrženého řešení.

9.2.1 Marketing

A. <u>Webové stránky</u>

Na domovské stránce Horské služby ČR chybí viditelný odkaz pro nábor nových členů. Bylo by dobré tento odkaz vytvořit, pojmenovat jej např. „Jak se stát členem“ nebo „Staň se členem“ a na tuto webovou stránku shromáždit veškeré informace jednoduše a přehledně. Lze přiložit i grafický banner. Stránka by měla obsahovat veškeré informace o podmínkách přijetí, průběh a harmonogram přijímacího řízení (běh, lyžování, zimní a letní škola Horské služby ČR), veškerá náplň práce i mimo domluvené směny, kontakty, kde se mají noví uchazeči přihlásit. Dále by bylo vhodné to doplnit o autentické video, kde člen HS v jednoduchosti popíše a vysvětlí podmínky přijetí, zejména pak náplň práce. Na této webové stránce by dále mohl být vytvořen formulář pro zájemce, který by potenciální zájemci mohli vyplnit. Formulář by byl automaticky odeslán Horské službě ČR.

Obrázek 3 – návrh banneru. (vlastní zpracování)

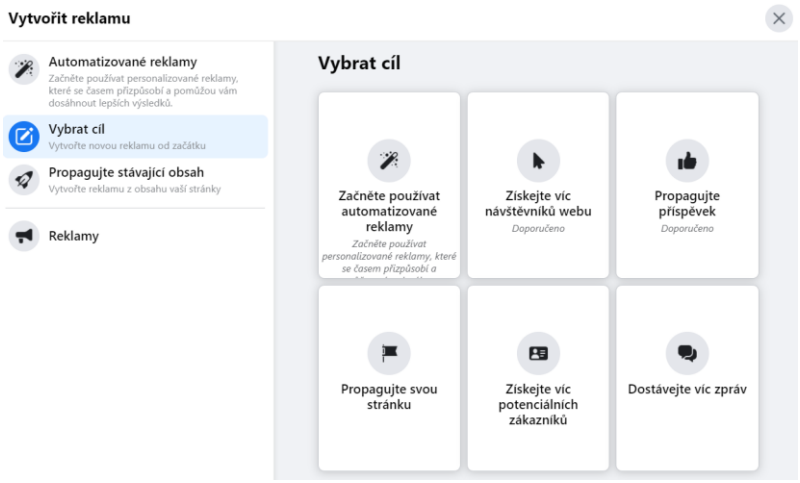
Tento banner by mohl být umístěný na webové stránce, na které budou uvedeny veškeré informace o práci dobrovolného člena. Funkci by plnil pouze doplňkovou k ostatním informacím. Bylo by možné se ho na webové stránce stáhnout ve formátu pdf. Banner lze v plném rozlišení vidět v příloze I.

B. Nábor nových členů na sociálních sítích

Pro nábor dobrovolných členů lze využít propagaci skrze reklamní platformu Facebooku. Reklamní příspěvek by měl odkazovat na stránku pro nábor nových členů. Reklamu na Facebooku lze dobře cílit na konkrétní lokalitu, ve které HS ČR Jeseníky působí. Lze také zároveň cílit na pohlaví, věk, zájmy, které jsou blízké členům Horské služby ČR.

Návrh reklamy

Následující obrázky zobrazují možné využití placené reklamy, kterou by mohla Horská služba ČR Jeseníky využít pro vyřešení kapacitní krize dobrovolných členů.

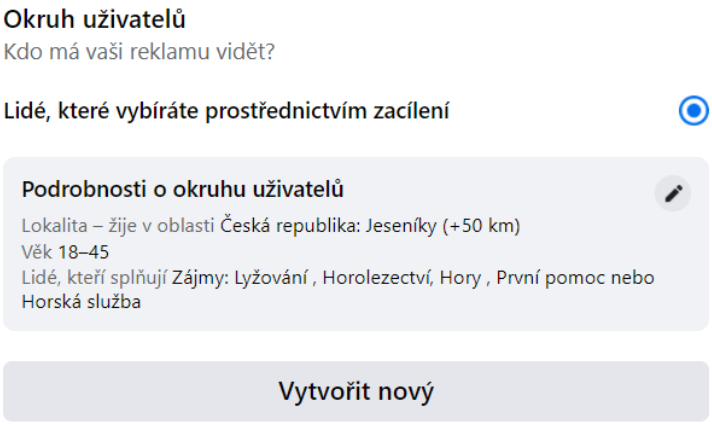


Obrázek 4 – cíl reklamy. (vlastní zpracování)

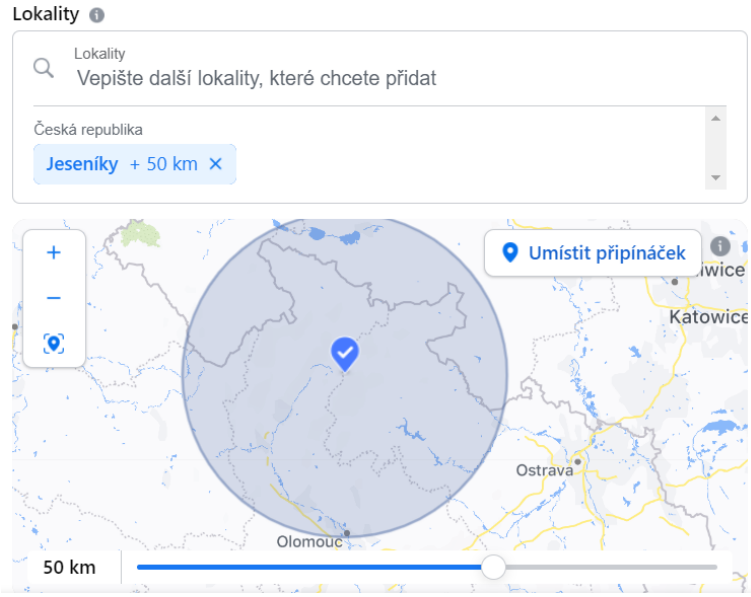
Na obrázku 4 lze vidět náhled prvního kroku při tvorbě reklamy, kterou lze vytvořit např. přes „Facebook business suite“. Reklamu by měl na starost správce reklamy. V prvním kroku si správce reklamy zvolí požadovaný cíl reklamy. Jednou z možností by mohlo být např.: „Získejte víc návštěvníků webu“, kde by reklama odkazovala na webovou stránku Horské služby ČR s více informacemi.

Obrázek 5 – obsah reklamy. (vlastní zpracování)

Na obrázku 5 je náhled obsahu reklamy, jak by reklama mohla vypadat. Správce reklamy zde může vytvořit kreativní popisek, který by potenciální zájemce měl zaujmout. Lze zde přiložit i náhledovou fotku či video, které se při zobrazování reklamy ukáže.



Obrázek 6 – cílení reklamy (lokalita, věk, zájmy).
(vlastní zpracování)

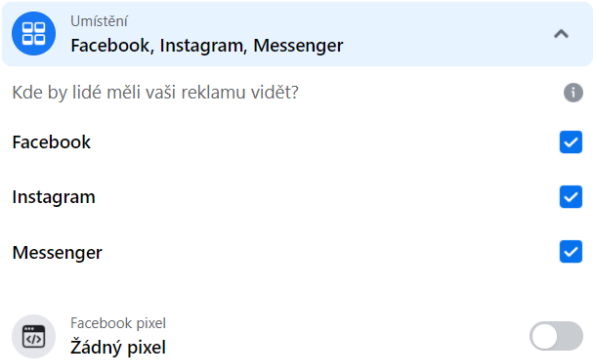


Obrázek 7 – cílení reklamy (konkrétní lokalita).
(vlastní zpracování)

Na obrázcích 6 a 7 může správce reklamy zvolit cílení na uživatele podle pohlaví, věku a zájmů. Lze vybrat i lokalitu, ve které se daná reklama bude uživatelům zobrazovat dle jejich bydliště. Tu může upravovat podle potřeb, může stanovit konkrétní okruh, ve kterém má být reklama cílena, popř. zvolit města, ze kterých by rádi přijali nové členy.

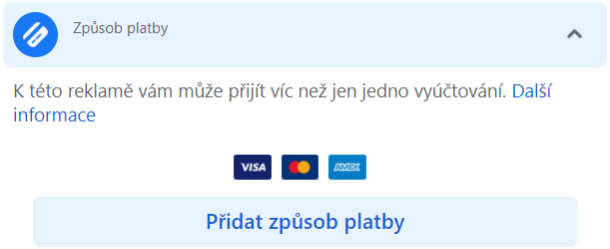
Obrázek 8 – trvání a rozpočet. (vlastní zpracování)

Dalším krokem je zvolení doby zobrazování reklamy. Zde správce reklamy nastaví svůj požadavek, zda chce reklamu spustit trvale, s tím, že ji kdykoli bude moci vypnout. Nebo může nastavit konkrétní počet dní, kdy bude reklama aktivní, a kdy bude reklama vypnutá. V této sekci také nastaví denní rozpočet reklamy. Denní rozpočet reklamy zároveň se zacílením reklamy určují odhadovaný počet oslovených lidí denně. V případě nastavení nižšího rozpočtu by se odhadovaný počet oslovených lidí snížil, v případě vyššího rozpočtu by tomu bylo naopak.



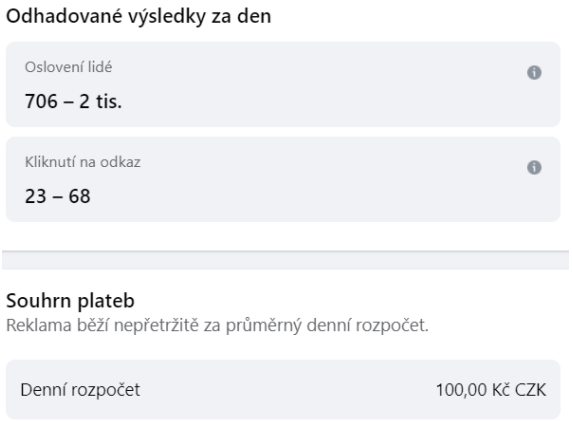
Obrázek 9 – umístění reklamy. (vlastní zpracování)

Dalším krokem je volba umístění reklamy. Lze ji umístit na Facebook, messenger a Instagram. I to má vliv na odhadovaný počet oslovených lidí. Je zde také možnost zapnout funkci „Facebook pixel“, který je třeba implementovat do webu. Skrze „Facebook pixel“ by bylo možné doměřit efektivitu dané reklamy. Např. pokud by byl na webu formulář pro zájemce, bylo by možné doměřit, kolik uživatelů jej vyplnilo a odeslalo.



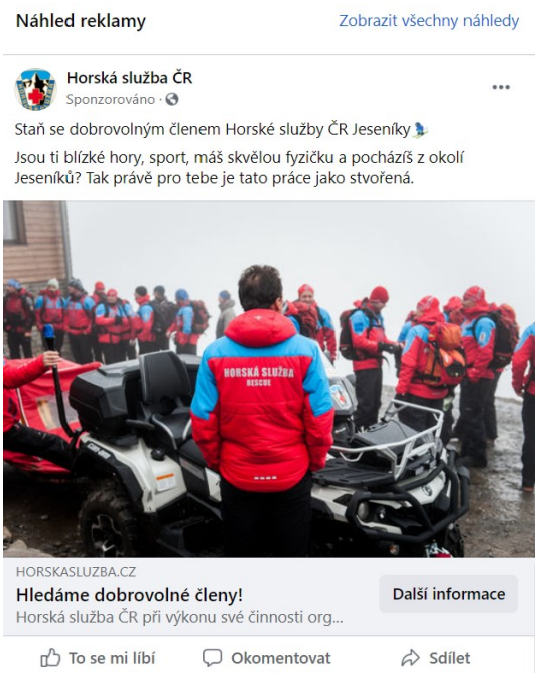
Obrázek 10 – způsob platby. (vlastní zpracování)

V tomto kroku správce reklamy uvede, způsob platby. Dle navrhovaného financování reklamy 100 Kč/den by měsíčně stála reklama cca 3000 Kč.



Obrázek 11 – náhled odhadovaných výsledků za den. (vlastní zpracování)

Zde správce vidí odhadované výsledky použité reklamy za den a souhrn plateb (denní rozpočet).



Obrázek 12 – finální náhled reklamy. (vlastní zpracování)

C. Náborové plakáty

Jako další z variant lze využít náborové plakáty v oblastech, kde se pohybuje velké množství lidí, tzn. sjezdovky, turistická místa, stanice HS ČR v jednotlivých okrscích, restaurace, hotely, horské chaty a další. Náborový plakát lze v plném rozlišení vidět v příloze P IV.

Obrázek 13 – náborový plakát. (vlastní zpracování)

D. Prezentaci práce směřovat na střední a vysoké školy

V případě prezentace práce školám, čímž se již HS ČR Jeseníky zabývá, by bylo nejlepší se zaměřit na střední a vysoké školy, sportovního či zdravotního zaměření. Toto by mohlo aktuální situaci zlepšit mnohem rychleji, jelikož jsou studenti středních a vysokých škol věkově starší a mohli by k HS ČR nastoupit rovnou.

Zhodnocení navrženého opatření

Výše byly navrženy možnosti z oblasti marketingu, které přispějí ke zvýšení počtu uchazečů o práci u Horské služby ČR v Jeseníkách. Pro nejlepší výsledek by měly být aplikovány všechny uvedené možnosti najednou, avšak zlepšení lze očekávat už při využití jednotlivých opatření. Vzhledem k omezenému rozpočtu HS ČR jsem navrhovala řešení, která nejsou tolik finančně nákladná a mohla by mít největší efekt. Všechny návrhy jsou realizovatelné do maximálně jednotek tisíc Kč. Co se týká např. finanční částky placené reklamy, tato reklama by při částce 100 Kč/den vyšla na jeden měsíc cca 3000 Kč.

ZÁVĚR

Diplomová práce zkoumala problematiku kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby ČR Jeseníky. Hlavní cíl práce, kterým bylo navržení řešení problematiky kapacitní krize dobrovolných členů Horské služby Jeseníky byl splněn. Na základě zhodnocení současného stavu bylo možné navrhnout opatření pro nejzávažnější problémy, které vyplynuly z dotazníkového šetření a rozhovorů. Dílčím cílem bylo analyzovat aktuální situaci dobrovolných členů Horské služby v Jeseníkách, tento dílčí cíl byl taktéž splněn. Formulovány byly dvě výzkumné otázky, jedna se zaměřovala na finanční hodnocení dobrovolných členů, druhá na zefektivnění marketingu. První výzkumná otázka není potvrzena. Tento závěr plyne z toho, že finanční ohodnocení nevnímají členové HS ČR Jeseníky jako hlavní příčinu nedostatku dobrovolných členů i přesto, že dle většiny členů nejsou finanční náhrady adekvátní. Druhá výzkumná otázka není potvrzena. Zjištěné informace však naznačují, že zefektivnění marketingu by mohlo vést k vyřešení problému s nedostatkem dobrovolných členů HS ČR Jeseníky. Přesto, že se Horská služba ČR Jeseníky snaží určitým způsobem zviditelňovat, není to zřejmě tak efektivní, jak by mohlo být v případě využití navrženého opatření. Nejčastějšími důvody, které způsobují nedostatek dobrovolných členů jsou odchod dobrovolných členů do důchodu, fyzická náročnost práce a přijímacího řízení, časová náročnost práce, odchod kvůli rodině. Navržená opatření problematiky kapacitní krize, byly rozděleny do dvou částí. V první části byly řešeny jednotlivé problémy zvlášť a byla pro ně navržena opatření, která by mohla daný problém zlepšit. Druhá část se zaměřovala konkrétně na marketing náboru nových členů, který aktuálně není kvalitně řešen. Proto bylo k jednotlivým návrhům aplikováno také konkrétní řešení v podobě banneru, náborového plakátu, či konkrétní navržení reklamy. Mezi další problémy, které vyplývají ze zjištěných informací lze uvést problematiku právní a finanční. Horská služba stále nemá svůj vlastní zákon, který by mohl samostatně řešit její financování či pohyb turistů na horách,

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BBC. *The snow patrol drones saving skiers from an icy death* [online]. 2019 [cit. 2021-7-1]. Dostupné z: https://www.bbc.com/news/business-47309085

Ceskehory.cz. *České hory* [online]. Liberec: eProgress, © 1999-2021 [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.ceskehory.cz/

ČESKO a, 2000. Zákon č. 239/2000 Sb., Zákon o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky.* Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239

ČESKO b, 2000. Zákon č. 240/2000 Sb. Zákon o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-240

ČESKO c, 2000. Zákon č. 241/2000 Sb. Zákon o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*.

ČESKO, 1995. Zákon č. 248/1995 Sb. Zákon o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky.* Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-248

ČESKO, 1998. Ústavní zákon č. 110/1998 Sb. Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-110

ČESKO, 1999. Zákon č. 159/1999 Sb. Zákon o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu a o změně zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-159

ČESKO, 2015. Zákon č. 320/2015 Sb. Zákon o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320

ČESKÝ ČERVENÝ KŘÍŽ. *Horská služba ČR*. ČESKÝ ČERVENÝ KŘÍŽ Oficiální stránky Českého červeného kříže [online]. Praha, [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.cervenykriz.eu/horska-sluzba

DOSTÁLOVÁ, Klára. *Statut obecně prospěšné společnosti Horská služba ČR, o.p.s.* [online]. Praha: 20. 11. 2020 [cit. 2021-02-17]. Dostupné také z: https://www.horskasluzba.cz/data/web/download/statut-uplne-zneni-ze-dne-20.11.2020-ocred.pdf

DVOŘÁK, Pavel. *Integrovaný záchranný systém a jeho financování* [online]. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko správní fakulta, Studijní obor: Veřejná ekonomika, 2007. Bakalářská práce. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ha5ye/BP-dvorak_pavel_last.pdf.

FEJFAR, Aleš. *Mountain Service in the Czech Lands from Its Foundation until the Second World War*. Sport i Turystyka. Środkowoeuropejskie Czasopismo Naukowe [online]. Częstochowa: 2020, vol. 3, iss. 1, str. 45-57 [cit. 2021-01-22]. ISSN 25453211. Dostupné z: doi:10.16926/sit.2020.03.03

HOLUB, Jaromír. *Stanovy Horské služby České republiky, z.s.* [online]. 18.11.2017 [cit. 2021-02-17]. Dostupné také z: https://www.horskasluzba.cz/data/web/download/stanovy-horske-sluzby-eske-republiky-z.s.-2017.pdf

Horskasluzba.cz. *Horská služba ČR* [online]. Špindlerův Mlýn: © Horská služba ČR, o.p.s., 2021 [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.horskasluzba.cz/

HRADIL, Jaroslav et al. *Základy ochrany obyvatelstva v České republice,* 2018: odborná monografie. Uherské Hradiště: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta logistiky a krizového řízení. ISBN 978-80-7454-774-4

ICAR. *International Commission for Alpine Rescue* [online]. Switzerland: 2015 [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.alpine-rescue.org/

Jeseníky Rychlebské hory [online]. Horní Lipová: Erebia, 2020 (5) [cit. 2021-04-02]. ISSN 2570-5938. Dostupné z: https://jeseniky.ochranaprirody.cz/res/archive/291/071769.pdf?seek=1594231184

KLUZ, Libor, 2013. *Letecká záchranná služba v rámci Horské služby České republiky* [online]. Ostrava [cit. 2021-07-13]. Dostupné z: https://theses.cz/id/lz0rwk/. Bakalářská práce. Ostravská univerzita v Ostravě, Lékařská fakulta.

KOLÁŘ, František. *Červení andělé*: historie Horské služby v českých zemích, 2016. Jílemnice: Horská služba ČR, o.p.s., Špindlerův Mlýn: nakladatelství Gentiana. ISBN 978-80-86527-42-0

KORNHALL, Daniel K a Julie MARTENS-NIELSEN. *The prehospital management of avalanche victims*. Journal of the Royal Army Medical Corps [online]. Tromsø: Online issue publication November 28, 2016, 162(6), str. 406-412 [cit. 2021-02-13]. ISSN 0035-8665. Dostupné z: doi:10.1136/jramc-2015-000441

KOUTNÁ, Michaela, 2020. *Lavinové nebezpečí a činnost Horské služby na Jesenicku* [online]. Zlín [cit. 2021-07-13]. Dostupné z: https://theses.cz/id/fjbuy8/. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta logistiky a krizového řízení.

Kudy z nudy.cz, Czech Tourism. *Jeseníky – hory, které si zamilujete* [online]. Malá Morávka: CzechTourism, © 2021 [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.kudyznudy.cz/aktivity/jeseniky-hory-ktere-si-zamilujete

OŠŤÁDALOVÁ, Tereza. *Zavedení tísňové linky 112 v České republice,* 2005. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, SPBI Spektrum. ISBN 80-86634-69-8

OVESNÁ, Aneta. *Analýza sil a prostředků horské služby využitelných k záchranným pracím po mimořádné události*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta logistiky a krizového řízení, Ústav ochrany obyvatelstva, 2019. Bakalářská práce.

ROČÁK, Luboš, 2012. *Činnost a kompetence Horské služby s návazností na zdravotnickou záchrannou službu* [online]. Pardubice [cit. 2021-07-13]. Dostupné z: https://theses.cz/id/qptk3i/. Bakalářská práce. Univerzita Pardubice. Fakulta zdravotnických studií.

SKALSKÁ, Květoslava, Zdeněk HANUŠKA a Milan DUBSKÝ. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I* [online]. Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010 [cit. 2021-01-16]. ISBN 978-80-86640-59-4. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/soubor/vzdelavani-v-krizovem-rizeni-moduly-modul-i-pdf.aspx

ŠÍN, Robin et al. *Medicína katastrof,* 2017. Praha: Galén. ISBN 978-80-7492-295-4

ŠTĚTINA, Jiří a kolektiv. *Zdravotnictví a integrovaný záchranný systém při hromadných neštěstích a katastrofách,* 2014. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4578-7

Treking.cz. *Jeseníky* [online]. Ostrava: 21.3.2007, Otakar Brandos [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: https://www.treking.cz/regiony/jeseniky.htm

Ústřední poplachový plán integrovaného záchranného systému [online]. Ministerstvo vnitra-generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, k 1. lednu 2021

[cit. 2021-01-19]. Č. j. MV-184128-1/PO-IZS-2020. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/soubor/upp-pdf.aspx

VAŇURA, Miroslav. *Legendy českého záchranářství:* Největší případy a pohled do zákulisí práce záchranářů, hasičů, horské služby a dalších, 2019. Praha: XYZ. ISBN 978-80-7597-237-8

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století* [online]. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum, 2014 [cit. 2021-01-19]. ISBN 978-80-246-2603-1. Dostupné z: https://www.bookport.cz/e-kniha/integrovany-zachranny-system-cr-na-pocatku-21-stoleti-377064/#

Výroční zpráva Horské služby ČR, o.p.s. 2019 [online]. 2020, Ministerstvo pro místní rozvoj. [cit. 2021-02-17]. Dostupné také z: https://www.horskasluzba.cz/data/web/aktuality/2020/vyrocni-zprava-hs-r-2019.pdf

ZELNICEK, P. a V. NEKLAPILOVA. *Integrated rescue system in the Czech Republic*. International Journal of Disaster Medicine [online]. Taylor & Francis, © 2003, vol. 1, iss. 2, 132-133 [cit. 2021-02-17]. ISSN 1503-1438. Dostupné z: doi:10.1080/15031430310029936

Ostatní – telefonní hovory, e-mailová komunikace, osobní rozhovor

Telefonický rozhovor – pan Vítězslav Kaller, náčelník Horské služby České republiky v Jeseníkách (15.4.2021)

E-mailová komunikace – pan Vítězslav Kaller, náčelník Horské služby České republiky v Jeseníkách (leden-červenec 2021)

Osobní rozhovor – pan Jakub Škoda, dobrovolný člen Horské služby České republiky v Jeseníkách (29.4.2021)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

GŘ HZS ČR	Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky
HS ČR	Horská služba České republiky
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
IZS	Integrovaný záchranný systém
JPO	Jednotky požární ochrany
KŘ	krizové řízení
KS	krizová situace
MU	mimořádná událost
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
OO	ochrana obyvatelstva
PČR	Policie České republiky
ZaLP	záchranné a likvidační práce
ZZS	Zdravotnická záchranná služba

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – logo Horské služby ČR. (Horská služba ČR, 2021) 26
Obrázek 2 – oblast Jeseníky. (České hory, © 1999-2021) 47
Obrázek 3 – návrh banneru. (vlastní zpracování) 77
Obrázek 4 – cíl reklamy. (vlastní zpracování) 78
Obrázek 5 – obsah reklamy. (vlastní zpracování) 78
Obrázek 6 – cílení reklamy (lokalita, věk, zájmy). (vlastní zpracování) 79
Obrázek 7 – cílení reklamy (konkrétní lokalita). (vlastní zpracování) 79
Obrázek 8 – trvání a rozpočet. (vlastní zpracování) 80
Obrázek 9 – umístění reklamy. (vlastní zpracování) 80
Obrázek 10 – způsob platby. (vlastní zpracování) 81
Obrázek 11 – náhled odhadovaných výsledků za den. (vlastní zpracování) 81
Obrázek 12 – finální náhled reklamy. (vlastní zpracování) 81
Obrázek 13 – náborový plakát. (vlastní zpracování) 82

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – finanční dotace Horské služby ČR, o.p.s. za rok 2020. (Horská služba ČR, 2021)..... 37

Tabulka 2 – charakteristika respondentů. (vlastní zpracování) 57

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – věk respondentů. (vlastní zpracování) 58
Graf 2 – doba působení u Horské služby ČR. (vlastní zpracování) 59
Graf 3 – jak se pracovníci o této práci dozvěděli. (vlastní zpracování) 59
Graf 4 – rozdělení pracovníků na zaměstnance a dobrovolné členy. (vlastní zpracování) 60
Graf 5 – co si pracovníci myslí o počtu dobrovolných členů v Jeseníkách. (vlastní zpracování)..... 61
Graf 6 – ideální počet dobrovolných členů v Jeseníkách. (vlastní zpracování) 61
Graf 7 – v čem se projevuje nedostatek dobrovolných členů. (vlastní zpracování) 62
Graf 8 – odchod „koho“ je nejčastější. (vlastní zpracování) 62
Graf 9 – nejčastější důvody odchodu žadatele. (vlastní zpracování) 63
Graf 10 – nejčastější důvody odchodu čekatele. (vlastní zpracování) 63
Graf 11 – nejčastější důvody odchodu dobrovolného člena. (vlastní zpracování) 64
Graf 12 – co by mohlo zvýšit počty dobrovolných členů. (vlastní zpracování) 64
Graf 13 – adekvátnost aktuálních cestovních náhrad. (vlastní zpracování) 66
Graf 14 – ideální výše cestovních náhrad. (vlastní zpracování) 66
Graf 15 – ochota dobrovolných členů pracovat častěji za větší mzdu. (vlastní zpracování) 67
Graf 16 – co se pracovníkům na této práci líbí. (vlastní zpracování) 68
Graf 17 – co se pracovníkům na této práci nelíbí. (vlastní zpracování)..... 68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: banner využitý na webových stránkách Horské služby ČR

Příloha P II: rozhovor se zaměstnancem Horské služby ČR Jeseníky

Příloha P III: rozhovor s dobrovolným členem Horské služby ČR Jeseníky

Příloha P IV: náborový plakát

PŘÍLOHA P I: BANNER VYUŽITÝ NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH HORSKÉ SLUŽBY ČR

STAŇ SE
Dobrovolným členem
Horské služby ČR

Podmínky pro přijetí za čekatele

- věková hranice od 18 do 45 let
- trvalé bydliště co nejblíže okrsku, ve kterém chceš působit
- skvělá fyzická kondice, dobrý zdravotní stav, znát místopis dané oblasti,

Základní dovednosti, které bys měl mít

- běh
- lyžování
- základy horolezectví

Jaká bude tvoje náplň práce

- záchranné a pátrací akce v horském terénu,
- první pomoc a transport zraněných,
- instalace a údržba výstražných a informačních zařízení,
- informovat veřejnost o povětrnostních a sněhových podmínkách na horách a opatřeních HS k zajištění bezpečnosti na horách,
- sledovat úrazovost a provádět rozbor příčin úrazů na horách, navrhovat a doporučovat opatření k jejímu snížení,
- hlídková činnost na hřebenech, sjezdových tratích, pohotovostní služba na stanicích a domech HS,
- provádět lavinová pozorování,

POKUD SPLNÍŠ VŠECHNA KRITÉRIA, LÍBÍ SE TI NÁPLŇ PRÁCE, JE MOŽNÉ TĚ PŘIJAT ZA ČEKATELE

Co musíš splnit na pozici čekatele?

- zvládnout běh na 15 km (čas 1:20),
- přezkoušení z lyžování,
- absolvovat 2 základní kurzy ("letní a zimní škola"),
- účast na všech akcích, které HS pořádá.

Koho kontaktovat?

Jeseníky	Krkonoše	Orlické hory	Jizerské hory	Krušné hory	Šumava	Beskydy
Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111

PŘÍLOHA P II: ROZHOVOR S NÁČELNÍKEM HORSKÉ SLUŽBY ČR JESENÍKY

1. **V předchozím rozhovoru jste mně říkal, že má HS ČR Jeseníky nedostatek dobrovolných členů. Platí toto tvrzení stále?**

Ano, stále to platí.

2. **Jaký je aktuální počet dobrovolných členů a čekatelů Horské služby ČR v Jeseníkách?**

Momentálně k tomuto datu, letošního roku, máme 35 dobrovolných členů, z nichž jsou 3 lékaři, kteří jsou u nás ve statutu „lékař Horské služby" a čekatelů máme 7.

3. **Jaký by byl dle Vás ideální počet dobrovolných členů?**

Minimálně jednou tolik. Tzn. kdybychom byli na počtu alespoň 60-70 dobrovolných členů. V podstatě máme 8 stanic a na každou stanici, když budu počítat – netvrdím, že by to byl optimální počet, tak alespoň 6-8 členů…8 členů by byl dobrý průměr. Čím méně dobrovolníků máme, bohužel tím více se jim služby potom násobí. Dříve jich bylo tolik, že chodili do služby ve dvou. Dnes máme problém, abychom v některých okrscích vůbec obsadili všechny víkendové služby v měsíci alespoň jedním dobr. členem. Momentálně jsme nuceni různě si vypomáhat ze sousedních okrsků. Tento stav ale není dlouho udržitelný.

4. **Dobrovolní členové pracují tedy pouze o víkendech?**

Ano, mají službu pouze o víkendech nebo někdy i navíc – v případě, že jsou v areálech (v zimě – lyžařské závody, v létě – různé MTB/cyklo závody, vytrvalostní běhy, atd. Někdy bývají i v týdnu. Poté se sepisují s dobrovolnými členy tzv. dohody na asistence (asistenční dohody, asistenční smlouvy), je to dohoda o provedení práce, a na základě této dohody můžou dobrovolníci provést požadovanou záchranářskou práci za zaměstnance nebo i v případě – pokud nám vypadne zaměstnanec ze služby, onemocní… takto jej můžeme nahradit dobrovolníkem „dohodářem".

5. **O víkendech dobrovolní členové na základě dohody nepracují?**

Ne nepracují na dohodu, ale přes víkendy jsou ve službě na základě příkazní smlouvy – jako dobrovolní záchranáři Horské služby. Ale můžou nám také takto nahradit zaměstnance na základě takovéto dohody o provedení práce (a v případě potřeby – když se něco nenadálého stane) jak je už uvedeno výše. To je pro příklad nyní – současné období „režim

covid“… máme seznam 10 lidí, kteří – pokud bychom byli ohroženi na provozu z důvodu nákazy více zaměstnanců covidem, tak že by nám např. polovina zaměstnanců oblasti vypadla a musela by jít do karantény, tak pro tento případ máme domluvené dobrovolníky, u kterých by se jen sepsaly dohody a tito by nastoupili místo zaměstnanců do práce.

6. **Bylo by možné dodat historické statistiky počtu dobrovolných členů a čekatelů Horské služby ČR Jeseníky?**

Mohu vám to říct z vlastní zkušenosti. Když jsem před 20 lety nastupoval k Horské službě, tak dobrovolných členů v Jeseníkách bylo kolem 200, bývalo i více členů – 250 byl standart na naši Jesenickou oblast. Se změnou režimu po roce 1989, kdy se u nás ve státě hodně změnilo, tak postupně během času o službu u HS začal být menší zájem, také i o dobrovolnou činnost. Má to své pochopitelné důvody – hlavně časová náročnost, je to o spoustě času pro tuto dobrovolnou činnost. Hodně lidí nemá už potřebu trávit čas takto – na úkor svého volného času. Další věcí je, že máme spoustu starších chlapů, kteří postupně dosahují důchodového věku a odchází nám postupně do důchodu…v současné době za ně nemáme dostatečnou náhradu v podobě nových čekatelů. I toto má několik důvodů, není to o tom, že by nebyl zájem, ale není už tak velký jako kdysi. Dříve jsme měli ročně 20 a více uchazečů o členství, teď se ročně bavíme o 5-max.10 lidech. A pokud z nich potom ve finále máme hotové alespoň jednoho nebo dva dobrovolné záchranáře … jsme za toto vůbec rádi! Je to ovlivněno mimo jiné také tím, že současní uchazeči už nemají potřebu mít takovou fyzičku, jakou jsme museli být povinně vybaveni my – starší ročníky, kteří jme prošli vojnou. Má na to také velký vliv i současná počítačová doba/generace atd. Takže fyzička, náročné přijímací podmínky, časová náročnost, přirozený odchod starších ročníků do důchodu…toto vše dohromady jsou příčiny současného horšího stavu s počtem lidí u HS. Není bohužel moc možností v současném systému a době, jak více motivovat – zvýšit zájem lidí o to, aby dobrovolně vykonávali tuto záslužnou činnost… bohužel…

7. **Když jste vy nastupoval k Horské službě, byl systém HS stejný? Existovali dobrovolní členové?**

Ano, systém se nemění, ten je stejný a snažíme se ho udržet, protože něco to o Horské službě vypovídá… pokud má tuto práci někdo dělat, tak to musí být opravdu lidé, kteří na to mají, a to v první řadě fyzicky – splňují podmínky (byť náročné). Jeden důvod vám k tomu řeknu, že pokud bych měl jít do terénu někoho zachraňovat… nemůžeme si dovolit podceňovat vlastní fyzičku – abychom nakonec zachraňovali např. ještě i kolabujícího kolegu. Opravdu někdy dochází k tak fyzicky vypjatým situacím, že pokud bychom v tomto slevili, tak lidé

bez dostatečné fyzické kondice by nám v podstatě nebyli k ničemu. Z tohoto důvodu nechceme např. podmínky fyzických prověrek potřebných pro přijetí měnit.

8. **Co si myslíte, že má větší vliv na nedostatek dobrovolných členů – to, že odchází dobrovolní členové, nebo čekatelé nezvládnou přijímací řízení?**

Je to kombinací všech těchto činitelů. Momentálně nejvíce – asi odchodem starších do důchodu a tím že noví uchazeči nejsou často schopni splnit fyzicky náročné prověrky nebo např. ani nejsou schopni dobře zvládnout další nutnou a požadovanou zkoušku z lyžování. A poté zase když už jsou čekateli, tak často skončí pro nedostatek času pro absolvování dalšího výcviku, přípravy ke zkouškám atd…

9. **Je dle Vás nějaký jeden nejzákladnější důvod odchodu dobrovolných členů?**

Já si myslím, že hlavní důvod je v tom… že když uchazeč/čekatel po určité době zjistí, jak je tato dobrovolná služba náročná – a to především časově, tak to často vzdá…! Je to opravdu o spoustě času, o dalším vzdělávání se, atd… Uchazeči dnes – přijdou a jen si to „zkusí“ …bohužel ale brzy zjistí, že to není tak jednoduché…měli např. úplně jiné představy. Dříve, když se hlásili uchazeči, tak to mysleli opravdu vážně…byli to „srdcaři“ a nebrali to jen – na zkoušku, tak jako je tomu např. dnes – dostat se k HS byla i určitá prestiž/čest, a to také proto že požadované nároky vždy zvládali jen ti nejlepší... byla a je to dodnes i naše určitá hrdost na tuto náročnost! Dnes je bohužel vše jinak. Je to jinou výchovou, celkově jinou dobou a v neposlední řadě i jiném hodnotovém žebříčku. Spousta lidí, byť jsou to i ti „srdcaři“-horalé, tak nemají důvod trávit čas někde v dobrovolné službě. Mladí mají spoustu jiných možností – raději jezdí po světě, můžou si už plnit své sny i jinak a jinde. Bohužel …dříve byla jiná doba, nikdo se nikam nedostal a např. služba u HS mohla být pro mnohé možností, jak se v té době realizovat na horách a současně i dělat něco pro jiné. Fasoval se materiál, který běžně v obchodě nebyl ani dostupný, proto to i více lákalo/motivovalo – nejenom ale kvůli materiálu. Pochopitelně v dřívějších dobách smět nosit prestižní červenou větrovku s odznakem HS byla velká výsada …a velmi oceněná především v očích dívek a žen (i toto byla také kdysi velká motivace pro uchazeče)! Tomu je dnes už ale jinak…na vše jsou kladeny daleko vyšší nároky a další a další povinnosti, spoustu admin. věcí se řeší už jen přes počítače, telefony, využívá se stále více moderních technologií – např. GPS lokace, atd… jsou vyšší nároky na výcviky, na bezpečnost, které dříve takové nebyly…Bohužel – potom, pro některé, co už nestačí držet krok, tak je jednodušší variantou odejít a říci „toto už dělat nechci“. Je to opravdu v současné době i vysoká náročnost, požadavek toho – co musí všichni dnes splňovat… je toho hodně a jen

malá část to dnes zvládá. A když už jsou z nich nakonec dobrovolní členové, tak přijde další činitel – pokud to jsou ještě mladí kluci… najdou si přítelkyni, ožení se, založí si rodinu …mají děti. Tím, jak je služba v malém počtu dobr. členů časově náročná svojí četností služeb, tak pochopitelně velice brzy nastávají v rodinách problémy. Důvod? Tím, že je momentálně dobr. členů stále méně, a všichni mají kromě HS i svá zaměstnání, tak místo toho, aby byli ve volnu doma s rodinou, tak jsou stále více víkendů ve službách. Řešení bývá často bohužel jediné… konec činnosti u HS! To je prostě bohužel dnešní doba plus různé činitele dohromady…řekl bych – „začarovaný kruh"…

10. Platí stále to, že se čekatelé přijímají do 5 km od určené hranice?

To už dávno neplatí, toto platilo v dobách, kdy ještě čekatelů bylo tolik, že se z nich i vybíralo – kdo nejvíce vyhovoval. Dnes jsou přijímáni uchazeči např. až z Olomouce, Přerova, Ostravy. Dříve byla max. hranice oblasti pro nábor nových členů – Šumperk, Jeseník, Bruntál, Králíky, to tvořilo i přirozenou podhorskou hranici. Nyní už jsme nuceni brát uchazeče i z větší dálky-což už dnes není takový problém, protože dříve při pátracích akcích bylo potřeba spousta lidí a pokud možno-co nejdříve v dosahu. Toto je dnes jinak, když jsou nějaké větší záchranné akce/hledačky, tak už to není o spoustě lidí do rojnic, ale jen o pár lidech s patřičnou technikou a s veškerým vybavením. V menším počtu jsme takto schopni požadovanou oblast propátrat daleko rychleji, než jak se to dělalo dříve-rojnicemi. A dá se říct že i technika, které v minulosti tolik nebylo, nám je dnes schopna nahradit spoustu lidí… Dříve nebyly mobily, aplikace…dnes v podstatě – pokud má člověk u sebe funkční a nabitý telefon, tak jsme schopni si jeho polohu nechat zaměřit (nebo sám odešle nouzovou výzvu z aplikace záchranka…a hledáme jej podle zaznamenané polohy telefonu), je to všechno snadnější a z toho důvodu už na tyto akce ani není potřeba tak velký počet lidí. Horší je že máme čím dál méně lidí – zájemců přímo z naší oblasti – Jeseníků. Takže kdysi stanovený požadavek – hranice náboru do 5 km od hranic oblasti, dnes už neplatí… takto bychom v dnešní době už nemohli fungovat. To samé je např. i s posunutím věkové hranice. Já jsem nastupoval při věkové hranici do 35 let. Jen za mě se to posunovalo už jednou do 40 let. Nyní na poslední republikové radě byl opět odsouhlasen věk na posunutí pro přijetí až do 45 let. Vyšší požadavek do 50 let už neprošel. Takže v průběhu pár let se posunuje věková hranice pro přihlášení k HS o 10 roků. A je to hlavně z důvodu, že je nás opravdu už málo….

11. **Myslíte si, že může být důvodem nedostatku členů i to, že není Horská služba ČR základní složkou IZS?**

Tento problém nesouvisí až tak s dobrovolnou organizací. Jsme každá organizace zvlášť… i když fungujeme jako jednotná organizace (profi = HS ČR,o.p.s. x dobrovolní = HS ČR, z.s.). A pokud bychom se stali základní složkou IZS (tedy především HS ČR, o.p.s.) a zůstali by s námi dobrovolníci…a toto zájmem je…musela by se vymyslet nová právní forma další spolupráce profi x dobrovolné. Mohlo by to být asi stejné přirovnání jako u hasičů – kde dobrovolníci jsou financování přes obce (na vesnicích přitom plní i určitou společensko-kulturní funkci), oproti tomu profi hasiči jsou zákl. složkou IZS a jsou pod služebním zákonem…jsou financováni přímo státem...je zde větší jistota podpory státním systémem, a proto možná nemají s počty lidí větší problém. Ano možným řešením pro nás může být právě budoucí větší profesionalizace a začlenění HS rovnoprávně mezi ostatní složky IZS…toto může zvýšit zájem i u dobrovolné základny – aby i dobrovolníci měli potom větší možnosti nastoupit do pracovního poměru a doplnit tak nově požadované počty na fungování celého systému – bylo by to pro spoustu lidí určitě motivací. Nyní už možnost služby u HS mají i ženy (tím by se teoret. také mohly navýšit naše stavy) ale doposud žádná bohužel ještě nezvládla u nás kompletní přijímací řízení /prověrky, které jsou stejně vyžadované i u žen. U prověrek se nejedná pouze o fyzické, ale taky o prověrky z lyžování. Zalyžovat a ještě zaběhnout, splnit to co je požadované + absolvovat školu HS (zimní, letní kurz), tak v podstatě žádná z uchazeček doposud ještě nesplnila... Je u nás pár žen, ale nejsou to dobrovolné záchranářky, jsou to např. lékařky, které mají formu členství „statut“ – lékař HS…podílí se převážně na vzdělávací činnosti ve zdravovědě při našich cvičeních. U lékařů se nevyžadují fyzické prověrky, ani absolvování povinné školy HS pro dobr. členy, proto mohou být touto formou členství u HS i ženy – lékařky.

12. **Jaký dopad na činnost Horské služby ČR v Jeseníkách, má nedostatek dobrovolných členů?**

Hlavně začíná být velký problém s plánováním a obsazováním služeb. Někdy nám chybí už dobrovolníci i do dobrovolných víkendových služeb. V některých případech je musí potom nahrazovat zaměstnanci, kteří nad rámec svých odpracovaných hodin musí sloužit ještě o dalších víkendech přesčasy, aby služba byla vůbec zabezpečená…

13. **Jaké je finanční ohodnocení dobrovolných členů Horské služby ČR a jak se to postupem času měnilo?**

Financování dobrovolných členů za službu je pouze prostřednictvím cestovních náhrad – diet… to znamená že za službu dostanou vyplacenu náhradu – dle aktuálně platných státních nařízení a našich směrnic.

14. **Dá se tedy říct, že dobrovolní členové práci vykonávají z dobré vůle a z důvodu, že je baví?**

Ano …určitě, a mimo tedy proplacených diet, tak ještě nafasují veškerou potřebnou výstroj. Tzn. – oblečení, lyže, boty, záchr. vybavení…+ vše další co potřebují ke službě.

15. **Jak dlouhé mají směny dobrovolní členové, a kdy?**

Tady u nás v Jeseníkách slouží celý víkend. Tzn. nastoupí v sobotu, v 8:00, a službu končí v neděli v 18:00. Na stanicích nejsou sami, jsou ve službě společně s profesionálním zaměstnancem, který je vedoucím směny. Dobrovolník má v sobotu od 8:00 do 18:00 normální službu, pak mu nastává noční pohotovost, která je od soboty 18:00 do neděle 8:00. Musí být ve službě stále dostupný telefonem a vysílačkou. Přes noc může být v režimu spánku, ale pokud je potřeba – musí být připraven okamžitě vyrazit na zásah… Je pod vedením zaměstnance, protože někteří nemohou jezdit s veškerou technikou. Na zásah zpravidla vyrážejí společně – jako hlídka… Zaměstnanec je jednak vedoucím – má větší pravomoci ale i zodpovědnost. Oba se ale řídí pokyny hlavního dispečera oblasti, který má vedení akcí v celé oblasti na starosti.

16. **Dle vašeho názoru by mě zajímalo, jak si myslíte, že by se tato situace dala vyřešit do budoucna?**

Možná větším zviditelnění se …snažíme se více dělat různé akce, v minulém roce jsme zrealizovali první ročník „Dny horské služby Jeseníky – v Loučné n. Desnou“ Letos bude 2. ročník, kde prezentujeme svoji práci…jsou zde ukázky z našich záchranných činností, je to akce na celý den. Bude tam také možnost zaběhnout si „naši prověrkovou trať“, kterou máme pro čekatele, uchazeče ale i pro všechny členy povinnou. Není to přesně ta, kterou běháme u nás po hřebenech, ale kilometráží a profilem (i když v nížině) je to tomu alespoň přiblížené…aby případní zájemci, pokud to absolvují a zjistí si o čem naše práce je, tak byli více v obraze a třeba i motivováni k dalším krokům pro přihlášení se k HS. Další věc je např. – prezentování naší práce pro školní kurzy, pro děti do škol děláme přednášky. Kolegové, psovodi – kynologové, ukazují práci se psem, promítají se různé příspěvky –

o čem naše práce je, jak vypadají stanice atd. Snažíme se hlavně působit na děti…pokud mají školy zájem – můžou navštívit i naše stanice, kde jim ukážeme techniku, vysvětlíme jim, jak fungujeme. Já osobně se snažím podporovat zaměstnance, aby ve svých regionech – kde slouží, dělali tyto přednášky. Dále je to také o prezentaci, která je celorepubliková, jsme nově i na veřejných sociálních sítích – Facebooku, Instagramu, máme svoje webové stránky HS, snažíme se i takto prezentovat se široké veřejnosti, aby lidé měli možnost získat informace i z našich zdrojů – když se např. něco stane – spadne lavina, zahyne člověk… mohou se dozvědět více nejenom z televize. Jsou k tomu prezentovány různé doprovodné poučky, čeho se vyvarovat, jak se informovat o situaci na horách, jak se vůbec chovat v horách a v terénu, atd…

17. **V případě, že by se v budoucnu dostala Horská služba ČR do základních složek IZS, vyřešilo by to alespoň částečně situaci s nedostatkem dobrovolných členů? Více by se pokryly víkendové směny, bylo by více zaměstnanců?**

Zřejmě by toto mohl být v budoucnu krok k lepšímu fungování… potřebovali bychom se ale dostat do takového zaměstnaneckého stavu, obdobně jako to mají např. záchranky – směnový provoz. I s dalším pokračováním společně s dobrovolnou základnou by se určitě vymyslel systém, jak bychom fungovali dále a lépe… Ale toto je v současné době zatím jen úvaha – a o minimálně trojnásobném počtu lidí navíc, než teď máme. Spousta našich zaměstnanců i dobrovolníků jde do této práce/služby proto – protože to nebereme jen jako práci, ale jako poslání… jsme ochotni dělat spoustu věcí navíc, odsloužit spoustu hodin na pohotovostech – p řesto že jsou tyto fin. min. ohodnocené. Týdně odsloužíme min.40 hodin – povinných dle zákoníku práce + přesčasy na dalších hlavně dispečerských službách…ale běžně míváme i dalších 40 až 80 hodin navíc, které jsou odslouženy v pohotovostech – je to méně placené…ale neděláme naši práci kvůli penězům, je to hlavně stále naše poslání, které nelze někdy ani penězi vyvážit….

PŘÍLOHA P III: ROZHOVOR S DOBROVOLNÝM ČLENEM HORSKÉ SLUŽBY ČR JESENÍKY

1. **Co Vás přimělo k práci u HS a kde jste se dozvěděl o práci u HS?**

Dědeček pochozí z Jeseníků. Zakládajícím členem HS v Jeseníkách je Myšák, a to je stejná věková skupina s mým dědečkem. Oni se znali, dědeček tam byl jako myslivec a já jsem o tom věděl. Mluvil jsem o tom jako malý, že by to bylo dobré, a tím, že jsem se furt pohyboval v horách, lozil jsem, tak mně to pak přišlo jako logický krok. Jednou jsem se skočil zeptat na služebnu na „Sedle“, v létě, co se má dělat, když tam chceš pracovat. Dali mi číslo do Karlova, protože to je stanice, která je nejblíž mému domu, abych to měl blízko. Zavolal jsem tam, zastavil jsem se tam na roční schůzi a začal jsem tam chodit a postupně jsem se stal členem. Práci nedělám proto, že by mi dělalo dobře to, že pomáhám lidem. Ne že by mně to vadilo ale asi se cítím úplně stejně jestli někomu pomůžu nebo ne. Spíš mě to baví a jsem rád, že jsem v těch horách užitečný, ale neberu to jako poslání, že to je něco lepšího než jiná práce. Určitě mě to baví, mám rád ten pohyb v přírodě, můžu někomu pomoct ale i co si budeme, je to pěkné, když se můžeš projet po hřebeni Jeseníku na čtyřkolce v zimě, je to příjemné zpestření. Dobrá parta. To, proč tam jsem teď jsou hlavně ti lidi, co tam jsou. Už tolikrát mě ten systém naštval, že jsem přemýšlel, že bych odešel, ale zrovna ten náš okrsek, co máme tu naši rodinu, tak ta mě prostě baví a díky těm tam jsem.

2. **Ve kterém okrsku pracujete?**

Sloužím ve třech okrscích. V zimě jenom Karlov pod Pradědem, protože to je moje domovská stanice, přes zimu máme největší vytížení v Jeseníkách. V létě do toho střídám Ovčárnu a někdy Skřítek. Primárně vždycky Karlov, ale sem tam za rok jdu na Ovčárnu abych si osvěžil víc těch okrsků, abych nevycházel z tréninků a Skřítek jenom když je zapotřebí podržet nějakou službu, když někdo nemůže.

3. **Jak dlouho jste dobrovolným členem u HS?**

Vyloženě jako odznak, kdy jsem složil všechny zkoušky, tak bylo 2018, takže třetí rok, ale jinak tam chodím už 6-7 let. Chvilku to trvá, než se staneš žadatelem. Přijdeš tam se zájmem, že chceš, určitou dobu tam začneš docházet k někomu do služby, aby si člověk „očichal“ co to vlastně obnáší, co se dělá. Kluci nás vezmou na první úraz, jestli tě to vůbec baví. Když teda zjistí, že zájem máš, že se člověk osvědčí, tak se staneš žadatelem, to v podstatě nic moc nemění, ale člověk je zapsaný v registru HS. Musí se splnit lyžování, když se splní, tam jsou zkoušky na sjezdovce, musí se umět základní oblouky, přechody.

Přece jenom, když pak lyžujeme někde na sjezdovce v těch uniformách, tak bychom měli vypadat, že víme, o čem to je. Pak se člověk stane čekatelem, stává se členem, je ve statutu HS, musí docházet do služeb, to už pak nejde jen tak, že se zeptá, jestli může k někomu do služby, tam už jsou rozepsané přímo služby k někomu. Ne že by člověk sloužil sám, ale jednu zimu pracuje člověk s touto službou a bude s nimi chodit. Musí se splnit lyžování, zaběhnout prověrky a pak se nastupuje do školy HS. To začíná letním turnusem, přes léto, to je na Vysočině. Tam když to splní člověk úspěšně, tak se automaticky posouvá na zimní kurz, ten je hned následující přelom leden, únor. Tam když se to splní taky úspěšně tak je poslední večer slavnostní vyřazení. Tam se dostane odznak a papír a stane se z Vás oficiální člen HS.

4. **Jak dlouho je člověk čekatel, než se stane dobrovolným členem?**

Nejkratší možná doba je rok. Schválí Vás jako čekatele a pak je nejmíň rok studia. Ale jsou lidi, kteří tu zkoušku neudělají a někdy zkoušky dělají víckrát, to pak musí opakovat další rok. Ale jinak nejkratší možná doba od toho, co člověk zaklepe na dveře až po to, co dostane odznak, je 3 roky. To je ideální doba, kdy by toho člověka všichni znali, byl by dobrý lyžař, tak řeknou tento rok je člověk žadatelem, příští rok čekatelem a pak půjde do školy, ale to se málo kdy stane, protože ty lidi neznáme, tak si je necháme klidně 2 roky testovat. Další věc je to, že my spolu sloužíme spoustu času, tak nechceme, když to přeženu, sedět vedle někoho, koho neznáme nebo kdo do té party/rodiny nezapadá. Párkrát se nám stalo, že byli lidi, kterým jsme řekli, zkuste vedlejší okrsek, protože kvůli Vám máme rozpory, cítíme to tak, shodli jsme se na tom na radě. Sloužíme spolu ten víkend, jsme spolu od rána do večera, a to nejde, kdyby mezi námi byl někdo, koho neznáme, nebo kdo si s námi nesedne. V tomhle jsme fakt rodina. S většinou kluků třeba chodíváme lozit, na výlety, mimo práci. Jeden o druhém víme, co každý umí. Pak se to ukáže i v zásahu, když jedeme, nemusíme si říkat co kdo dělá, je to automatické. Oba tam přijedeme, žádné dohadování, každý ví, co dělá. Fungujeme víc přirozeně. Myslím, že to je i to, že je v Krkonoších víc lidí, ale řekl bych, že my máme víc rodinnou atmosféru.

5. **Děláte zároveň jinou práci na plný úvazek, nebo se věnujete pouze HS, dá se to stíhat časově?**

Ano, pracuji i mimo to. Vesměs Horská služba nás povolává jenom o víkendech, sem tam se stane, že kluci potřebují pomoct i přes týden, ale neomezuje mě to. Stane se, že jsou hledačky, kluci zavolají uprostřed noci. To je pak na nás, jestli si řekneme, že druhý den nejdeme do práce, když jsme v noci někde lítali po kopcích. Asi kdybychom práci měli

takovou, že každý víkend musíme jeden den odpracovat, tak to by pak se službami nešlo nijak skloubit. Spíš to komplikuje rodinný život než pracovní. Spoustu lidí bydlí u hor, líbí se jim to, ale přijde rodina, práce, kterou potřebuje člověk vzít, protože potřebuje platit, tak se člověk přestěhuje. A když už se přestěhuje třeba do Brna, tak se mu nechce jezdit na víkendy do hor. Někomu to vadí, když je člověk každý třetí víkend pryč.

6. **Jak často docházíte na směny, kolik času týdně věnujete práci dobrovolníka, dá se to stíhat s normální prací?**

V létě směny začínají v 9 ráno, v zimě v 8 ráno. To je ranní relace, to dělá dispečink, to končí ve 4, pak začíná pohotovost a zase to končí ráno a končí to v 5 v neděli odpoledne. Plus, když je večerní lyžování v zimě, tak je večerka to je do 9 do večera. To je člověk v pohotovosti do 9 do večera.

7. **Jak vypadá váš pracovní den?**

Já už tam jezdím v pátek večer, nebo odpoledne. Jednak nemusím vstávat a chci si všechno nachystat. Protože podle těch stanov, by člověk měl být v 8 ráno schopný služby. Tzn. přijedu nachystám si lyže, výbavu. Když se něco stane abych měl všechno připravené, boty lyže. Nachystám si záchranářský batoh, batoh na laviny (všechno co potřebujeme do zásahu do lavin) a někdy máme ještě třetí batoh na hledačku, kde budou náhradní baterky, čelovky, powerbanka, zimní věci, abych byl schopný okamžitě sednou na stroj a být schopný strávit celou noc v terénu hledáním a nemusel se balit. Někdo to tak nedělá, ale já to tak dělám, protože pak člověk při výjezdu nic neřeší, vím, kde, co mám. Takže já si to chystám hned v ten pátek večer. Ráno si projdu jenom záchranářský batoh, zkontroluju, jestli není potřeba něco doplnit abych věděl, kde, co je. Zkontroluju čtyřkolky, jestli jsou doplněné nádrže, ať neřeším že není benzín. Pak je ráno relace, tu dělám buď já, nebo profík se kterým jsem ve službě. To je spojení celých Jeseníků, IZS a letecké záchranné služby, kde si řekneme, kdy jsou primární letové hodiny, jaké je počasí, jestli je nějaké omezení. Ve službě jsme pořád na „baráku“ protože v zimě toho je hodně, když jedou vleky. Stane se, že za den neuděláme vůbec nic, z toho máme třeba 12 úrazů za den. Jinak čekáme na telefonu, sem tam se přijde někdo ošetřit, zaklepe na dveře, že si rozříznul ruku o hranu lyže. Co se týká Karlovu, tak „gró“ úrazů je zima. Kvůli tomu, že jsou všude kolem nás sjezdovky, tak toho je fakt hodně, ale teď přes léto, jak se dělají bike parky, tak těch úrazů citelně přibývá i turismus teď hodně letí. Koloběžky na Pradědu, to je výživné, tam je těch úrazů dost. Ale v zimě je toho rozhodně statisticky víc.

8. **Jakým způsobem se připravujete ve volném čase?**

Co se týká samotných prověrek, musí se lyžovat, ale to se cvičí jen předtím, než se stane člověk členem. Pak nás z lyžování už nikdo nekontroluje. Jednou ročně musíme ložit fyzické zkoušky. Dokud člověk není člen tak musí jenom běhat, ale jak se stane členem, tak si může vybrat mezi během a kolem. Takže by měl být člověk fyzicky zdatný. Jinak člověk musí umět lozit, protože přece jenom pár skal máme, kam se chodí lozit, takže základy musíme umět. Já hodně běhám, jezdím na kole, lozím, chodím na skialpech v zimě, takže já nemůžu říct, že bych se nějak připravoval, ale dělám to, co mě baví. Většinu času stejně trávím v horách, takže to nemám jako přípravu, ale je potřeba si tu fyzičku udržovat.

9. **Jaká je Vaše motivace dělat tuto práci? Chcete se jednou stát zaměstnancem HS?**

Nechci říct, že to je jen rodina a ti kámoši, se kterýma tam jsem, ale baví mě to, je to relax, vypnu od všeho ostatního, vytrhne mě to z normálního života, když jde člověk o víkendu na službu. Baví mě to. I to, že jsem říkal, že to neberu jako poslání, nebo že bych měl hřejivý pocit z toho, že někomu pomůžu, to neznamená, že by mě to nebavilo. Ale emoce si držím bokem, protože to nám při zásahu vůbec nepomůže.

To je věc, o které pořád přemýšlím. Asi jednou jo, ale ne teď dokud jsem mladý. Možná až budu víc starší. Ale určitě by mě to lákalo, i ta náplň práce, kterou mají kluci, by mě lákala. Co by mě nelákalo je to, že kluci nemají tolik volného času, zvlášť přes zimu si myslím, že se nemůžou ani vzít dovolenou, aby si vyjeli do alp zalyžovat, protože mají max víkend volný. Ale to už pak není ani zaměstnání, spíš životní styl, protože se člověk musí přestěhovat někam pod hory. Najít si druhou polovičku, která chápe, že je člověk často někde na službě. Ale je to krásná práce.

10. **Vnímáte ze své pozice dobrovolného člena, že u HS v Jeseníkách je nedostatek dobrovolných členů/čekatelů? V čem to vidíte?**

Někdo ano, zvlášť když to člověk porovná s historií, kolik bylo členů v 80. letech, to bylo zhruba dvojnásobné číslo, co teď. Nedostatek někde vidím, ale na druhou stranu si nemyslím, že to že někdy někoho odmítneme, nebo že si to někdo rozmyslím, je špatně. Protože kdyby se zjednodušily fyzické prověrky a bral by se každý, kdo si o to řekne, tak by to skončilo jen tak, že by tam lidi chodili si služby jen odsloužit, ale už by se o to nikdo nestaral tak, jak teď když je tam banda kámošů, kteří i mimo službu dělají spoustu věcí, nad rámec jejich povinností. Snaží se to zdokonalovat. V tu ránu, kdyby tam byli lidi, kteří

si nesedí, ale bylo by jich tam hodně, tak by to už nebylo takové. Nemyslím si, že by to bylo přínosné. Ano, potřebujeme pořád nové členy, ale určitě bych neslevoval z nároků. Ba naopak, někde bych byl přísnější.

11. Proč si myslíte, že je v dnešní době málo dobrovolníků/čekatelů?

Každý to vnímá jinak. Oni se přihlásí, dostanou novou výbavu oblečení, klíčky od chaty, od skútrů a mají pocit, že to bude „hustý“. Pak mu voláme, říkáme mu ať na ty akce přijede a často zjistí, že fyzické prověrky tak lehké nejsou a moc je to nebaví. Spoustu lidí by to bavilo, ale až tehdy, kdy oni řeknou sami, že chtějí, a ne že my jim řekneme teď musíte přijet. Pak to taky spoustu lidí myslí vážně, ale najdou si přítelkyně, zjistí, e práci mají ve větším městě a už se to nedá skloubit.

12. Jak Horská služba v Jeseníkách řeší problém nedostatku dobrovolných členů? Co dělá pro zlepšení situace?

Myslím si, že byly určité snahy o zlepšení marketingu, aby to někoho nalákalo. Ale myslím si, že to není otázka globálního marketingu, ale spíš ti lidi, kteří jsou na horské, tak mají každý svoje kamarády, většinou kamarádi z hor, když je ty hory baví. Tak vědí, jestli mají kamaráda, který se o to zajímá a baví ho to. Tak je určitě účinnější to říct takovým lidem než to cílit na nějakou cílovku v Praze. Já jsem teda nepřišel kvůli tomu, že by mě kluci nahnali, ale pak i kolegové, když byli malí a vyrůstali na horách se chodívali dívat na horskou. Toto si myslím, že funguje určitě líp.

Těžko říct, jestli fotky, videa na Instagramu tomu pomáhají. Nevidím ty statistiky. Každopádně veškerá reklama, která vzniká se cílí na větší města, aby se shlédnutí dostaly k nejvíce lidem. Fotka pak dostane hodně liků, které tam dají lidi třeba z Prahy, kde se na to lidé hodně dívají. Stejné věci dělá armáda i policie. Sem tam se přihlásí lidé, kteří viděli HS v akci, nebo že jim to zní zajímavě, ale to jsou lidé, kteří zjistí, že to pak nemá cenu. Reklama je minimálně dobrá v tom, že se dostaneme do povědomí lidí, aby nezkoušeli zachraňovat sami sebe. Je lepší to, že když je člověk trochu unavený, zavolá nám. Dostat se do povědomí, ať lidé ví, že na horách jsme, ať se nebojí. Lidi nic neplatí, pokud mají státní občanství a pojištění. Pro nás je určitě lepší, když lidi odvezeme hodně unavené, než kdybychom je hledali půl večera. V tomhle si myslím, že reklama určitě hodně pomůže.

13. **Myslíte si, že kdyby měli dobrovolní členové svůj pracovní čas zaplacený, vydrželo by u HS více dobrovolníků? Je finančně ohodnocena i práce čekatele?**

Co se týká placení, tak nevím, jestli by to tam lidi udrželo, ale určitě by to byl příjemný bonus. My teď máme 75,- Kč na den, to dáváme do společné kasičky, když děláme např. výrobu tyčí, tak se nakoupí jídlo, uvaří se společně. Určitě by nás to nenaštvalo, kdybychom měli ty víkendy zaplacené, alespoň částečně, že by nám to pokrylo náklady spojené s údržbou lyží, výbavou, doprava.

Kdybychom se dostali pod hasiče, nebo pod někoho, tak nevím, do jaké míry by se změnila dobrovolná složka. Pak by se chodilo do služby jako hasiči. Nevím, jestli by to lidi zajímalo ve chvíli, kdy se hlásí k horské službě, pod čím horská služba je. Zaleželo by spíš na tom, jak by se to legislativně upravilo.

U této práce lidi nejdou přilákat, lidi to musí chtít sami. Na druhou stranu jsem si ale neřekl, že by nás bylo málo nestíháme práci. Služby máme častěji a za mě je to dobře. Když jedeme pouze jednou na určitou událost, tak se toho člověk tolik nenaučí, než když to dělá často a opakuje si to. To z nás pak dělá většího profíka.

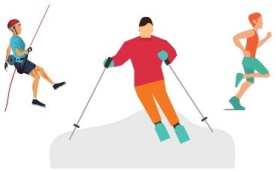
14. **Co si myslíte o systému Horské služby na Slovensku?**

Tam mají kluci normální hodnosti. Jsou v tom dál i v tom co umí. Je to teda hlavně tím, jaké mají hory, ale to bychom potřebovali to trochu zprofesionalizovat, mají hodnosti, hlásí se do služeb. To by byl určitě krok dopředu, stejně tak jak kdybychom se řídili podle jakékoli alpské země.

PŘÍLOHA P IV: NÁBOROVÝ PLAKÁT

HLEDÁME
Dobrovolné členy
Horské služby ČR

Co musíš splňovat



- věk od 18 do 45 let
- trvalé bydliště co nejblíže okrsku, ve kterém chceš působit
- skvělá fyzická kondice, dobrý zdravotní stav, znát místopis dané oblasti
- základní dovednosti - běh, lyžování, základy horolezectví

Jaká bude tvoje náplň práce

- poskytnutí první pomoci
- záchranné a pátrací akce v terénu
- informovat veřejnost o meteorologických podmínkách a starat se o jejich bezpečnost
- provádět lavinová pozorování a další...

POKUD SPLNÍŠ VŠECHNA KRITÉRIA, LÍBÍ SE TI NÁPLŇ PRÁCE,
JE MOŽNÉ TĚ PŘIJAT ZA ČEKATELE

Více informací nalezneš na

- webové stránce Horské služby ČR, instagramu, facebooku
- zavolej na kteroukoliv stanici Horké služby ČR
- nebo přijď, zaklepej na dveře a zeptej se na veškeré informace

Koho kontaktovat?

Jeseníky	Krkonoše	Orlické hory	Jizerské hory	Krušné hory	Šumava	Beskydy
Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111	Tel.: 111111111