

Psychosociální rizika zaměstnanců Policie České republiky

Barbora Vaňousová

Bakalářská práce
2022



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: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora Vaňousová**
Osobní číslo: **L19349**
Studijní program: **B2825 Ochrana obyvatelstva**
Studijní obor: **Ochrana obyvatelstva**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Psychosociální rizika zaměstnanců Policie České republiky**

Zásady pro vypracování

1. Zpracujte literární rešerši k problematice psychosociálních rizik.
2. Posuďte současný stav psychosociálních rizik u zaměstnanců Policie České republiky.
3. Navrhněte preventivní opatření pro minimalizaci identifikovaných rizik.

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

Seznam doporučené literatury:

1. LIPŠOVÁ, Vladimíra, Kateřina BÁTRLOVÁ a Ludmila KOŽENÁ. *Psychosociální rizika při práci*. Praha: Státní zdravotní ústav, 2018. ISBN 978-80-7071-382-2.
2. MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-4221-2.
3. EUROFOUND and EU-OSHA. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. ISBN 978-92-897-1218-7.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Petr Veselík, Ph.D.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. května 2022**

L.S.

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

prof. Ing. Dušan Vičar, CSc.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 1. prosince 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

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

Prohlašuji,

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

V Uherském Hradišti, dne: *13. 5. 2022*

Jméno a příjmení studenta: Barbora Vaňousová

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou psychosociálních rizik na pracovišti. V teoretické části jsou charakterizována psychosociální rizika, zejména stres, jejich zvládnání a možné důsledky. Dále je uveden výčet právních předpisů. Praktická část práce je věnována problematice psychosociálních rizik u zaměstnanců Policie České republiky. Pro získání požadovaných informací bylo využito kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření vlastní konstrukce. Na základě vyhodnocení provedeného šetření jsou navržena možná opatření pro minimalizaci zkoumaných rizik.

Klíčová slova: psychosociální rizika, stres, Policie ČR, kvantitativní výzkum

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the issue of psychosocial risks at a workplace. In the theoretical section, the psychosocial risks, namely stress, coping methods and possible consequences are described. A list of relevant legal regulations follows. The practical section of the thesis is dedicated to the issue of psychosocial risks of employees of the Police of the Czech Republic. Quantitative research was used to gather the required information, namely, a tailored questionnaire. Possible measures for minimalizing the examined risks are suggested based on the interpretation of the findings of the research.

Keywords: psychosocial risks, stress, Police of the Czech Republic, quantitative research

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Petru Veselíkovi, Ph.D. za mnohé konzultace a cenné rady, které byly velkým přínosem pro zpracování práce. Dále patří poděkování Mgr. Gabriele Tabachové za konzultaci při tvorbě dotazníku a v neposlední řadě děkuji také rodině za trpělivost a podporu během celého studia.

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

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA NA PRACOVIŠTI	10
1.1 PRACOVNÍ STRES	10
1.2 DRUHY STRESU.....	13
1.3 PŘÍČINY A NÁSLEDKY STRESU.....	13
1.4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA	14
2 ZVLÁDÁNÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK NA PRACOVIŠTI.....	17
2.1 COPING.....	17
2.2 PODPORA DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ A POHODY	18
2.3 PRACOVNÍ SPOKOJENOST	19
2.4 VZDĚLÁVÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	19
3 DŮSLEDKY PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK	20
3.1 PRACOVNÍ VÝKON	20
3.2 VLIV PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK NA ZDRAVÍ.....	21
3.3 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	21
4 PRÁVNÍ RÁMEC PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK	23
4.1 LEGISLATIVA V EVROPSKÉ UNII.....	23
4.2 LEGISLATIVA V ČESKÉ REPUBLICE	24
II PRAKTICKÁ ČÁST	25
5 CHARAKTERISTIKA ČINNOSTI POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	26
5.1 POPIS SLUŽEBNÍ ČINNOSTI.....	26
5.2 PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA U ZAMĚSTNANCŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	28
6 VÝBĚR SUBJEKTU POZOROVÁNÍ.....	29
6.1 CHARAKTERISTIKA SUBJEKTU POZOROVÁNÍ	29
6.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	32
7 NÁVRH OPATŘENÍ PRO SNÍŽENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK U ZAMĚSTNANCŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	46
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	52
SEZNAM OBRÁZKŮ	53
SEZNAM TABULEK	54
SEZNAM GRAFŮ.....	55
SEZNAM PŘÍLOH	56

ÚVOD

V každém zaměstnání se stále častěji kromě fyzických rizik objevují rizika psychosociální, respektive je na ně více poukazováno a jsou diskutována. Pro dobrou pracovní morálku a kvalitně odvedenou práci je nezbytné tato rizika neopomínat a naučit se s nimi pracovat. To by měli brát v potaz jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Není snadné vytvořit příjemné pracovní prostředí s dobrým kolektivem, kde má každý práci úměrnou svému vzdělání a možnostem, a to vše s odpovídajícím ohodnocením. Stejně tak je důležité, aby měl zaměstnanec o práci zájem, neustále se vzdělával a dokázal sám přicházet s inovativními nápady. Také by měl umět v mimopracovní době vhodně relaxovat, věnovat se rodině a volnočasovým aktivitám. Stres, který je v dnešní uspěchané době neustále všude kolem nás, se pravděpodobně nepodaří zcela omezit, proto se s ním každý musí do jisté míry naučit žít.

Teoretická část práce vymezuje problematiku psychosociálních rizik, zejména stresu, na základě provedené literární rešerše odborných zdrojů. Dále jsou charakterizovány nejčastěji se vyskytující faktory, které psychosociální rizika ovlivňují, jak tato rizika zvládat a jejich možné důsledky. Přestože jsou psychosociální rizika velmi aktuálním tématem, není jejich legislativní zakotvení komplexně řešeno. Poslední kapitola teoretické části je věnována evropským a českým právním předpisům týkajících se dané problematiky.

V praktické části je charakterizována práce policistů České republiky, vyhodnocení dotazníkového šetření a na závěr jsou uvedeny návrhy opatření pro minimalizaci zjištěných rizik. Dle autorky je práce policisty velmi náročná ve všech směrech, což vyplývá již z popisu služební činnosti, proto by tuto práci měli vykonávat spíše psychicky odolnější jedinci.

Cílem bakalářské práce je zmapování a vyhodnocení psychosociálních rizik u zaměstnanců Policie České republiky, konkrétně u policistů sloužících v Ústí nad Orlicí. Ke splnění tohoto cíle bude využit kvantitativní výzkum, konkrétně dotazníkové šetření vlastní konstrukce a následná popisná statistika.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA NA PRACOVIŠTI

V dnešní době neustále přibývá povolání, která nejsou fyzicky náročná, jejich náročnost se tedy logicky projevuje jinde. S tím přichází nové druhy rizik, a proto kromě fyzických, chemických či biologických, je nutné se zajímat také o ta psychosociální (Lipšová, Bátorlová a Kožená 2018).

Psychologické aspekty při práci jsou předmětem mnoha výzkumů již od 50. let minulého století. Psychosociální rizika jsou definována Mezinárodní organizací práce (International Labour Organization, dále ILO) z hlediska interakce pracovní náplně, organizací a řízením práce a dalšími environmentálními a organizačními podmínkami na jedné straně a kompetencemi a potřebami zaměstnanců na straně druhé.

Dle Světové zdravotnické organizace (World Health Organization, dále WHO) jdou psychosociální rizika ruku v ruce s pracovním stresem. Pracovní stres je reakce, kterou mohou zaměstnanci mít, pokud jsou vystavováni požadavkům a tlakům, které neodpovídají jejich znalostem a schopnostem, a proto mají často problém se s tím vyrovnat (Stavroula a Aditya, 2010).

1.1 Pracovní stres

Obecně se pojem stres stal běžnou součástí lidského života. Téměř každý, alespoň obecně ví, co stres znamená a pravděpodobně pojem v nějakém kontextu běžně užívá. Jeho definice však není úplně jednoznačná, pohlédneme-li do různých pramenů, definice se mírně liší.

Hollmanová popisuje stres jako „*reakci na situaci, kdy je organismus vystaven nějaké zátěži, situaci, kterou vyhodnotí jako nebezpečí, kdy hrozí poškození organismu, integrity či identity.*“ V takovém případě organismus zapojí obranné mechanismy, aby se se situací vypořádal (Holmannová, 2021).

Další definice stručně uvádí, že stres neboli napětí označuje soubor fyziologických projevů, jimiž organismus reaguje na různé druhy zátěže (Jeklová a Reitmayerová, 2006).

Dle Linhart (2002) je stres stav živého organismu, který je vystaven mimořádným podmínkám (stresorům), a jeho následným obranným reakcím, které mají za cíl zachování stabilního vnitřního prostředí a zabránění poškození organismu.

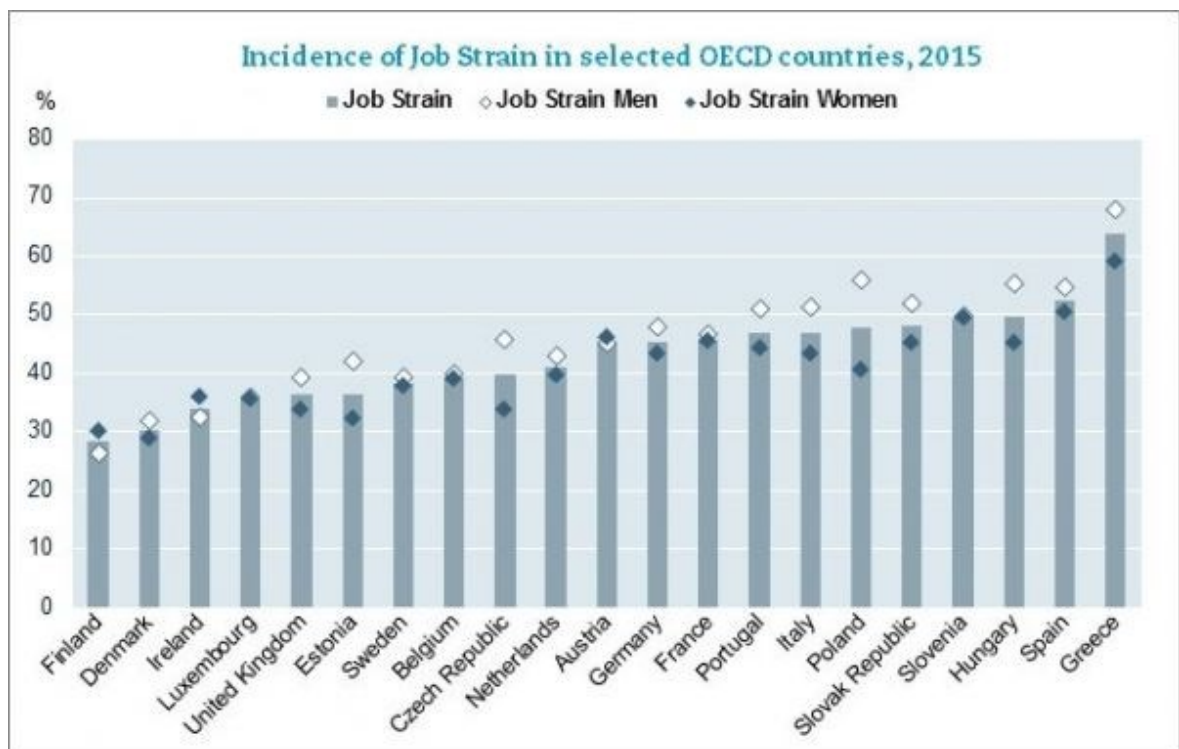
Pracovní stres vzniká převážně nerovnováhou mezi pracovními nároky, které jsou kladeny ze strany nadřízeného, potažmo zaměstnavatele a reálnou mentální a fyzickou schopností

jedince. Reakce lidského organismu na mimořádné podmínky se nazývá stresová reakce. Během ní si organismus tvoří hormonální a biologickou reakci na stresory, čímž je narušena celistvost organismu. Pro znovuoobnovení integrity organismu jsou nezbytné obranné mechanismy (Bartůňková, 2010).

V Evropě pociťuje stres při práci 25 % zaměstnanců a zároveň stejné procento uvádí, že pracovní stres negativně ovlivňuje jejich zdraví. Nejčastěji rizika souvisí s typem úkolů a intenzitou práce (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

Konkrétní porovnání, jak jsou na tom s pracovním stresem evropské státy, sestavila v roce 2015 Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále OECD). Žebříček ukázal, že nejvíce pracovní stres pociťují Řekové a Španělé, naopak nejméně přetížení jsou Dánové a Finové. Česká republika je dle OECD na devátém místě z jednadvaceti. Kompletní pořadí všech států, včetně porovnání míry stresu u mužů a žen je zobrazeno na obrázku 1. Ze studie dále vyplynulo, že 43 % zaměstnanců zažilo pracovní stres, polovina z nich pak jako hlavní důvod uvedla časový tlak. Jako další faktor se objevovalo například ohrožení na zdraví.

Dle získaných dat míra pracovního stresu souvisí s dosaženým vzděláním, věkem i pohlavím jedince. Více stresu pociťují méně kvalifikovaní jedinci než kvalifikovanější, a také muži než ženy. Nejvíce se se stresem setkávají mladí lidé ve věku 15 – 29 let (Stejskalová, 2016).



Obrázek 1 Pracovní přetížení podle OECD (zdroj hn.cz, 2016)

Stres při práci je stále diskutovanějším tématem, proto je mu neustále věnována vyšší pozornost, což se týká právě průzkumů. Další z nich provedla agentura STEM/MARK. Dle ní pracovní stres nejčastěji vyvolává pracovní zatížení, pocit zbytečné práce a nízký plat. Jak je vidět na obrázku 2, více než 15 % dotazovaných má z pracovního stresu velké problémy, dalších 45 % se s ním těžce vyrovnává. Tři čtvrtiny respondentů se však vůči stresu vůbec nepokusili bojovat, zbylá čtvrtina volila komunikaci s nadřízeným, meditaci, ale také výpověď (Janda, 2019).



FOTO: SHUTTERSTOCK

ZDROJ: STEM/MARK

Obrázek 2 Jak lidem vadí stres v práci (zdroj denik.cz, 2019)

1.2 Druhy stresu

Na stres nemusí být vždy pohlíženo negativně, jelikož může mít také motivační účinky. Vždy záleží, se kterým druhem stresu se jedinec setká, dělí se totiž do čtyř kategorií, a to z hlediska kvantitativního na hyperstres a hypostres, dále pak z kvalitativního hlediska na eustres a distres.

- **Hyperstres** překračuje hranice adaptability, tedy schopnosti se se stresem vyrovnat. Má velmi negativní vliv na organismus, může vést k psychickému či fyzickému zhroucení a při dlouhodobém působení může vyvolat i smrt.
- **Hypostresem** rozumíme stres, který nepřesáhl obvyklé tolerance. Člověk se na něho dokáže adaptovat a může jej dlouhodobě snášet.
- **Eustres** působí na člověka kladně, tzn. nemá na člověka negativní účinek, naopak ho připravuje k větší odolnosti vůči závažnější formě stresu, distresu. Vyvolává vzrušení a napětí během běžných životních situací jako je sport, svatební obřad nebo narození potomka. Motivuje jedince k dosažení stanovených cílů a vede k lepšímu výkonu. Eustres je nezbytnou součástí života, je tzv. hnacím motorem dané aktivity.
- **Distres** je opakem eustresu, je to tedy stres negativní, který bývá často spojován s obavami či úzkostí. Jeho příčinou jsou extrémní situace, které mohou způsobit opotřebování organismu či vyvolat onemocnění, v extrémních případech také smrt (Mikuláščík, 2015).

Mikuláščík (2015) popisuje také další dělení stresu, a to na situační neboli akutní, který působí v danou chvíli, během kterého se do krve uvolňuje adrenalin a na chronický stres, který působí dlouhodobě. Dále pak stres anticipační (obavy z budoucnosti) a reziduální (neschopnost vyrovnat se s minulostí). A neopomíná stres fyzický a psychický.

1.3 Příčiny a následky stresu

Stres nikdy nepřichází bezdůvodně, je způsobován takovou životní situací či událostí, se kterou se člověk obtížně vyrovnává. Psychicky náročné životní situace nás provází celý život, na někoho mají velký vliv, jiný je téměř nezaznamenává. Pro efektivní prevenci, případně vhodnou a účinnou léčbu stresu je nutné dobře znát jeho přesné příčiny.

Příčinou stresu, tedy spouštěčem je stresor. Stresory mohou přicházet spontánně, ale také si je může člověk vytvořit sám, což si ani nemusí uvědomovat. Stresory dle Mikuláščíka (2015) lze rozdělit do následujících skupin:

- obtížné nebo neobvyklé podmínky k realizaci činnosti,
- vnitřní rozpory,
- časový deficit,
- tlak rizika a ohrožení,
- anticipace důsledků,
- omezenost vlastních schopností.

Následky stresu mohou být velmi různorodé, vždy záleží na konkrétním jedinci, jelikož na každého už stres samotný působí jinak, i jeho následky jsou individuální. Obecně však lze následné reakce rozdělit do čtyř skupin:

- **Emocionální reakce** může vzniknout např. vysokými pracovními nároky, kdy se z emotivní reakce stane citová, nejčastěji afektivní reakce. Konkrétními příklady pak jsou: zvýšená únava, podrážděnost, úzkost, konflikt s kolegy, přehnané reakce atd.
- **Kognitivní reakce** souvisí s kognitivními funkcemi člověka, jejichž prostřednictvím jednáme, reagujeme a vnímáme svět. Zaměstnanec s tímto typem reakce může mít problém např. soustředit se, učit se novým věcem nebo o věcech rozhodovat.
- **Behaviorální reakce** mění jednání jedince. Změna může být patrná např. vytvořením zlovyků, jako je kousání nehtů při nervozitě.
- **Fyzická a duševní onemocnění** mohou vznikat dlouhodobým působením stresu. Např. může být oslaben imunitní systém jedince, dále se v souvislosti s dlouhodobým působením mohou vyskytnout kardiovaskulární obtíže, nemoci pohybového aparátu či reprodukčního systému (EU-OSHA, 2016).

1.4 Faktory ovlivňující psychosociální rizika

Faktory, které mají vliv na psychosociální rizika rozdělila WHO v roce 2008 ve své publikaci „*Guidance on the European Framework for Psychosocial risk management*“ do deseti kategorií.

Charakter práce je faktor, který může ovlivnit zaměstnavatel, protože i přes veškeré dodržení BOZP, nařízeného zákonem, zůstává mnoho aspektů, které lze zlepšit, minimalizovat či vyloučit. Do této kategorie můžeme zařadit např. pravidelné střídání různých činností, přestávky mezi prací, sledování únavy zaměstnanců, případně nasazení vyššího počtu zaměstnanců pro lepší výkon či adekvátní využití schopností zaměstnance (Lipšová, Bátorlová a Kožená, 2018).

Pracovní zátěž je opět víceméně v rukou zaměstnavatele. Pokud je zaměstnanec po dlouhodobé nemoci, může podat plnohodnotný výkon, pokud bude přeřazen na méně náročnou pozici. Na druhou stranu je nutné, aby zaměstnanci kompenzovali svou pracovní zátěž ve svém volném čase, a to např. sedavé zaměstnání nějakou fyzickou aktivitou.

Rozvržení práce musí plánovat zaměstnanci a zaměstnavatelé společně, zejména při směnnosti, závisí na dopravní a rodinné situaci zaměstnance. Dále je při nočních směnách nutné dbát vhodnému stravovacímu režimu. Zvýšené riziko může být u zaměstnání s nerovnoměrným pracovním vytížením, kde se čeká např. na ohlášení dopravní nehody. Neméně důležité je dbát na pravidelné pauzy v pracovní době.

Rozhodování o práci je faktor, který je-li dodržován může působit velmi pozitivně, a to pokud zaměstnavatel nechá na zaměstnancích některá rozhodnutí, která přímo souvisí s jejich výkonem. Např. volba spolupracovníků, zvýšení kvalifikace nebo lepší organizace práce.

Pracovní prostředí a vybavení má velký vliv na psychiku zaměstnanců. Proto je vhodné vytvořit příjemné a esteticky vkusné prostředí, kde budou dobře vybavené odpočinkové zóny, možnost využití sportovního náčiní, snížení rušivé vlivy, květiny a mnoho dalšího, co mohou sami zaměstnanci navrhnout.

Firemní kultura je vizitkou dobrého zaměstnavatele. Do této kategorie, mimo jiné, patří férové zacházení, otevřená komunikace, ocenění výkonu zaměstnanců, zájem o jejich potřeby a přátelský přístup.

Mezilidské vztahy na pracovišti jsou základním kamenem, protože pokud jsou vztahy otevřené a pracovní role jasně nastavené, může být z kolektivu vymýcena konkurencetivost.

Role v organizaci jasně rozděluje zaměstnavatel, vždy je však nutné, aby vybral správné osoby na správná místa. Nejedná se jen o profesní kvalifikaci, ale také, jedná-li se např. o pozici vedoucího, aby měl vhodné sociální citění.

V **kariérním postupu** podporuje své zaměstnance zaměstnavatel, a to zvyšováním kvalifikace či rekvalifikace, zajímá se o jejich další perspektivu. Je však i na zaměstnancích, aby se aktivně podíleli a vyhodnotili své možnosti na trhu práce.

Sladění práce a soukromí musí uznat hlavně zaměstnavatel, jelikož zaměstnanci chtějí žít i partnerský nebo rodinný život. Je vhodné podporovat zaměstnané rodiče úpravou či posunutím pracovní doby nebo pořádat aktivity pro zaměstnance a jejich rodiny (Janošová, Kožená a Lipšová, 2016; Lipšová, Bátorlová a Kožená, 2018).

Zaměstnanci uvádí, že se výskyt některých psychosociálních rizikových faktorů v období mezi roky 2005 a 2014 snížil. Zlepšení vidí v adekvátní délce pracovní doby a vhodné sociální podpoře. Naopak narostla nejistota zaměstnání a tlak v práci, se kterým souvisí násilí a obtěžování (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

2 ZVLÁDÁNÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK NA PRACOVIŠTI

Obecně lze říci, že míra odolnosti vůči zátěžovým situacím je u každého jedince jiná. Závísí na vrozených předpokladech, dosažené vývojové úrovni a individuálních zkušenostech. V případě, že zátěž překročí míru vlastní tolerance, následují obranné reakce, které jedinec využívá k dosažení duševní rovnováhy. Nejčastěji se jedná o útok, agresi a únik, dále se může vyskytovat např. popření, racionalizace, identifikace či rezignace.

Způsob zvládání zátěžových situací funguje jako zkušenost, která ovlivní reakce na podobné situace v budoucnu. S pracovním stresem je to odlišné. Kvalitní výkon pracovníků totiž vyžaduje mnoho kompetencí, jako je schopnost zvládání vysoké úrovně pracovní zátěže a stresu spojeného s mezilidským kontaktem (Jeklová a Reitmayerová, 2006).

Základem pro zvládání psychosociálních rizik na pracovišti je jednak eliminace stresorů, která může postupně vést až k úplnému zabránění vzniku těchto rizik a na druhou stranu je to o celkové firemní kultuře a nastavení sebe sama daného jedince. Opět platí, že co funguje na jednoho, nemusí pomoci každému. Někomu stačí odpoutat se od pracovních povinností a ve volném čase relaxovat a načerpávat energii, jiný potřebuje sportovat a další to nezvládne sám a potřebuje podporu svých blízkých anebo motivaci od zaměstnavatele.

2.1 Coping

Pojem coping v překladu znamená zvládání, jedná se o zvládání stresu nebo jiné zátěžové situace. Můžeme jej rozdělit na krátkodobé a dlouhodobé řešení. Krátkodobé neboli akutní řeší aktuálně nastalý problém, který je nutné hned zvládnout, například pomocí hlubokého dýchání spojeného s napínáním a uvolňováním svalů. Dlouhodobé řešení může naopak působit i preventivně zvyšováním formy odolnosti pro situace, které mohou teprve nastat. V takovém případě může pomoci dobře zvolená pravidelná relaxace či zvyšování fyzické i duševní kondice (Mikuláščík, 2015).

Coping můžeme dále dělit dle toho, zda je zaměřený na problém nebo na emoce. Pro určení, o který typ se jedná, je nutné zhodnotit situaci, a to z pohledu, zda se dá něco dělat, či nikoli. Pokud je možné něco udělat, jedná se o coping zaměřený na problém, který spočívá v přímé akci. V případě, že se nic dělat nedá je coping zaměřený na emoce, kdy dochází k emočnímu doprovodu stresových situací. Subjekt se vyhýbá myšlenkám na ohrožení, mění názory, situacím a jevům dává jiný význam (Paulík, 2017).

Jedná se o vědomou volbu určité strategie zvládnání, kdy je nezbytné posoudit danou situaci a vlastní možnosti. Coping se zaměřuje na stanovený cíl, kterým by mělo být dosažení pozitivní změny (Jeklová a Reitmayerová, 2006).

2.2 Podpora duševního zdraví a pohody

Definice duševního zdraví dle WHO zní: „stav pohody, v němž jedinec realizuje své vlastní schopnosti, je schopen zvládat běžné životní stresy, dokáže produktivně a plodně pracovat a dokáže být přínosem pro své společenství“. Z toho je patrné, že jedinec se musí cítit dobře, dokáže řešit problémy a vyrovnat se s nimi a zároveň je schopný pracovat.

Pro podporu duševního zdraví je nejvhodnějším nástrojem duševní hygiena, jejímž cílem je pečovat o duši a dostat se k duševní rovnováze. Na podobném principu funguje relaxace, která podporuje duševní i fyzickou pohodu. Vhodnou formou relaxace může být meditace, jóga, dechová cvičení nebo jakýkoli sport (Haluzíková a Římovská, 2010).

Co se týče duševního zdraví na pracovišti, pro jeho podporu může být vhodné např. změna pracovního prostředí či zlepšování dovedností zaměstnance, ten se pak lépe vyrovná se zátěžovými faktory, které mohou nastat. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2012) uvedla několik přístupů pro zlepšení podpory duševního zdraví při práci:

- „zdravotní kroužky“ sloužící pro zjišťování a projednávání problémů a hledání jejich řešení,
- stanovení postupů pro danou problematiku, jako např. pro násilí a obtěžování, anebo začlenění problematiky duševního zdraví obecně do BOZP podniku,
- odborná příprava vedení pro zjištění příznaků stresu u zaměstnanců,
- anonymní průzkumy mezi zaměstnanci za účelem zjištění, z čeho mají obavy,
- hodnocení prováděných opatření a programů pomocí zpětné vazby od zaměstnanců,
- internetové portály informující všechny zaměstnance o opatřeních a programech prováděných na pracovišti za účelem zlepšení duševní pohody,
- kurzy či školení zaměřené na zvládnání stresových situací,
- bezplatné poradenství na témata týkající se pracovního i soukromého života, ideálně během pracovního dne.

2.3 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost definoval už Locke jako „*potěšení nebo pozitivní emoční vztah z pracovní zkušenosti, z hodnocení zaměstnání*“. Toto pojetí pojednává o různorodosti práce, ale zjednodušeně lze říci, že se jedná o uspokojení potřeb (Mikuláščík, 2015).

Pracovní spokojenost zaměstnanců se s postupem doby stále častěji vytrácí, přestože je to jeden z velmi důležitých faktorů pro pozitivní postoj k práci a zároveň k celé firmě či organizaci.

Pracovní spokojenost může být podpořena ze strany zaměstnavatele, a to některými faktory uvedenými v předchozí kapitole, zejména pokud může zaměstnanec sám rozhodnout o některých výkonech přímo spojených s jeho prací, dobrým pracovním prostředím a mezilidskými vztahy.

Stejně tak může ke své spokojenosti přispět sám zaměstnanec, pokud si svou práci dobře rozvrhne, v osobním životě se od ní dokáže odprostit a vhodně relaxuje.

2.4 Vzdělávání a odměňování zaměstnanců

Psychickou pohodu jedince na pracovišti dokáže podpořit, pokud ví, že má pro výkon své profese vhodnou kvalifikaci a své práci rozumí. Může se jednat o doškolovací kurz v daném oboru anebo o kurz práce s počítačem. Důležitá je podpora ze strany nadřízených, kteří by měli mít zájem o rozvoj a zvyšování kvalifikace podřízených, případně vyhovět konkrétním požadavkům zaměstnance.

Hlavní funkcí vzdělávání je rozvoj způsobilostí, kompetencí a zvýšené výkonnosti zaměstnance. Dle obsahového a procesního charakteru by vzdělávání mělo adaptovat, integrovat, kvalifikovat, motivovat, specializovat, ale také inovovat a měnit. Oblastí vzdělávání existuje mnoho, a to dle formy či oblasti a zaměření dané profese (Hroník, 2007).

Neméně důležité je odměňování, kdy plat bývá jednou z pozitivních motivací téměř každého zaměstnance. Přestože peníze jsou důležité, může odměňování probíhat i jinou formou, jako například zaměstnaneckými benefity nebo dny dovolené navíc.

Vložená investice zaměstnavatele by se v tomto případě měla vrátit v podobě zvýšené produktivity práce, využití nových znalostí a inovativních nápadů zaměstnanců, čímž lze dosáhnout konkurenčních výhod.

3 DŮSLEDKY PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK

Psychosociální rizika, zejména jejich dlouhodobé působení má velký vliv jak na zaměstnance samotného, tak na jeho pracovní výkon. Na straně zaměstnance se jedná o úzkosti, deprese nebo syndrom vyhoření, které mohou vyvrcholit ukončením pracovního poměru.

Paulík (2017) dělí důsledky stresu na bezprostřední projevy a účinky trvalejšího rázu. Mezi bezprostřední projevy řadí emoční rozladění, jako je snížená bdělost, ospalost, mentální přesytení, ztráta motivace či výpadky koncentrace. Dále pak rozladění somatického rázu formou nepříjemných pocitů, např. bolest hlavy, tepová nebo dechová frekvence. Do této kategorie lze také zařadit krátkodobé behaviorální reakce, a to agresivní projevy či pasivitu. Účinky trvalejšího rázu dále dělí na psychologické (únava, vyčerpání) a somatické (respirační problémy, dlouhodobé bolesti hlavy, negativní změny chování) symptomy.

3.1 Pracovní výkon

Pracovní výkon může být velmi ovlivněn typem práce. Pokud je práce monotónní, tedy taková, kde se stereotypně opakuje jeden pohyb, pracovník dlouho setrvává v jedné pozici či je zapojován pouze jeden smyslový orgán, existuje řada rizik, které se mohou vyskytnout. Objevit se může zejména únava, a to jak psychická, tak fyzická. Projevem pak nejčastěji bývá snížená výkonnost a větší chybovost. S tím souvisí tzv. psychická monotonie, ta má však dopad na nervový systém jedince. Dále u takové práce může dojít ke snížení bdělosti, tzn. neschopnost adekvátně reagovat na změny.

Vliv na výkon může mít mentální přesytení, kdy má zaměstnanec pocit „*neubíhajícího času*“ či *nemožnost prokousat se množstvím*“. Projevem je podrážděnost, snížení výkonu a snaha uniknout. V případě, že u zaměstnance tento problém nastane, je nutné jej opět motivovat a vyvolat v něm zájem o danou činnost.

Stejně tak mají vliv na pracovní výkon dopady psychosociálních rizik na fyzické a duševní zdraví. Ty mají v konečném důsledku dopad nejen na úroveň produktivity pracovního výkonu, ale také na ekonomiku a zároveň tedy na celou společnost (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. a státní zdravotní ústav, 2020).

3.2 Vliv psychosociálních rizik na zdraví

Psychosociální rizika mají dopad nejen na fyzické zdraví, ale i na psychické. „Dle WHO jsou poruchy duševního zdraví jednou z hlavních příčin předčasného odchodu do důchodu, pracovní neschopnosti, poškození zdraví či nízké produktivity.“ (Lipšová a kol., 2020).

Existuje mnoho studií, které se zabývají vztahem pracovního stresu a duševními poruchami. Například byl prokázán vztah mezi pracovním stresem a stupněm příznaků deprese. Dále pak, že zaměstnanci s vyšší pracovní zátěží, případně zaměstnanci pod velkým časovým tlakem mají vyšší riziko vzniku závažných depresivních poruch nebo vzniku úzkostných stavů.

Pokud hovoříme o dopadech na fyzické zdraví, bývají nejčastěji zmiňovány muskuloskeletální a kardiovaskulární poruchy, jako např. ischemická srdeční choroba, vysoký krevní tlak nebo vředové onemocnění dvanáctníku a žaludku. Tyto nemoci bývají také označovány jako nemoci ze stresu (Paulík, 2017).

Stejně tak může vzniknout jakýkoli pracovní úraz, přímo úměrný typu zaměstnání, a to např. pokud vlivem psychosociálních rizik dojde k únavě, snížení bdělosti anebo shodou náhod a okolností či pouhou nepozorností.

3.3 Syndrom vyhoření

Dalším z důsledků dlouhodobého působení psychosociálních rizik na jedince může být syndrom vyhoření. Jedná se o jeden z nejzávažnějších důsledků, jelikož je to složitý psychologický konstrukt. Pojem jako takový byl poprvé použit německým psychologem H. J. Freudenbergerem v roce 1974. Od té doby se názory odborné veřejnosti, jak pojem správně definovat, liší. Dle WHO syndrom vzniká v důsledku neléčeného chronického stresu spojeného s pracovištěm a charakterizují ho tyto symptomy: vyčerpání a nedostatek energie, psychický odstup, negativismus či cynismus a snížená efektivita (WHO, 2019).

Syndrom vyhoření se neustále vyvíjí a má několik stádií. Nejprve se jedná o velké nadšení pro práci, směřování na cíl a pocit smysluplnosti ze své práce, později dochází ke ztrátě těchto důležitých věcí (stadium stagnace a frustrace), a ta vede až k vnitřnímu rozkladu a následnému opuštění zaměstnání (Jeklová a Reitmayerová, 2006).

Příznaky syndromu vyhoření nemusí být ze začátku vůbec patrné, ale jako u všeho, závisí na jedinci, jeho osobnosti a charakteru. Prvotně se může jednat o únavu nebo vyčerpání.

Samotná diagnostika není snadná, proto je vhodné cíleně vyhledávat varovné signály, které se mohou objevit v psychické, fyzické i sociální rovině.

Možností pomoci jedinci, který syndromem trpí, je několik, ale jako první je nutné, podobně jako u závislostí, aby si jedinec uvědomil, že má nějaký problém a chce ho řešit. Takový člověk musí opět najít smysl svého života, náležitě odpočívat, relaxovat, ale také sportovat. Dále je nutná podpora okolí, kterou může být podpora, naslouchání a dávání zpětné vazby. Poté si člověk musí nastavit vhodné pracovní podmínky a neklást na sebe příliš vysoké nároky, případně se např. naučit říkat ne (Jeklová a Reitmayerová, 2006).

Na závěr je nezbytné zmínit, že mimo profesní syndrom vyhoření existují i další typy v ostatních oblastech života. Tím může být vyhoření v partnerském vztahu, badatelské vyhoření anebo syndrom vyhoření v souvislosti s krizí středního věku.

4 PRÁVNÍ RÁMEC PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK

Jelikož je vztah zaměstnance a zaměstnavatele, respektive práv a povinností každého z nich, daný zákonem, je namístě poukázat na zakotvení psychosociálních rizik v legislativě. Nejprve je nutno uvést, že problematika psychosociálních rizik není komplexně řešena. Vše vychází z evropské rámcové směrnice o BOZP (89/391/EHS), ale v české legislativě budeme tento pojem hledat marně. Kapitola je tedy věnována veškerým právním předpisům, které se dané problematiky dotýkají, a to jak na úrovni EU, tak ČR.

4.1 Legislativa v Evropské unii

Stěžejním dokumentem je evropská rámcová směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, směrnice 89/391/EHS. Ta stanovuje minimální požadavky na BOZP pro celou Unii, členské státy je musí dodržet, mohou si však stanovit přísnější opatření. Rámcová směrnice ukládá zaměstnavatelům povinnost chránit zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Prostředkem ochrany je prevence, hodnocení a boj s riziky. Rizika nejsou ve směrnici vyjmenována, ale spadají sem i ta psychosociální, jelikož mohou způsobit stres nebo jiné duševní problémy. Na druhou stranu je ale i každý zaměstnanec povinen dodržovat bezpečnostní opatření nařízená zaměstnavatelem.

Konference Evropské unie vydala v roce 2008 Evropskou dohodu o duševním zdraví a životní harmonii, která uznává, že duševní zdraví je lidské právo a jedna z kapitol je věnována právě duševnímu zdraví na pracovišti. V té uvádí, že „*duševní zdraví a pohoda v práci představují významné hybné páky pro produktivitu a inovaci v EU*“. Dále uvádí, že pracovní povaha a tempo je oproti minulosti odlišné, proto je nutné zvýšit produktivitu a využít veškerý potenciál.

Dalšími evropskými dokumenty zabývajícími se danou problematikou jsou tzv. rámcové dohody. Dohody nepatří do legislativy konkrétních států, ale jsou uzavírány mezi sociálními partnery jednotlivých států EU. Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací z roku 2004 přibližuje jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům výskyt a existenci stresu na pracovišti a také popisuje jeho příznaky. Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007 popisuje obtěžování a násilí na pracovišti a zároveň dává podněty k identifikaci a předcházení (Michalík, 2015).

4.2 Legislativa v České republice

V českém právu nalezneme několik zákonů upravujících pracovní podmínky či ochranu zdraví. Nikde však není jasně specifikována problematika psychosociálních rizik a pracovního stresu (Michalík, 2015).

Stěžejním je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který v § 101 ukládá povinnost zaměstnavateli zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance při práci s ohledem na rizika ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Další povinnosti spojené s problematikou psychosociálních rizik ukládá zaměstnavateli § 224, a to vytvářet zaměstnanci bezpečné podmínky pro výkon práce a zajišťovat pracovnělékařské služby (Česko, 2006).

Další zákon upravující danou problematiku je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, který práci kategorizuje do čtyř skupin na základě rizikovosti vůči zdraví zaměstnance (Česko, 2000).

Na závěr je nutno také zmínit zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů a doplnění, a dalších souvisejících norem a předpisů. Také by neměli zůstat opomenuty české státní normy, které upravují ergonomické zásady ve vztahu k mentální pracovní zátěži. Příkladem je ČSN ISO 10075:1995, která obsahuje definice a termíny. Další normy se pak věnují zásadám projektování nebo zásadám a požadavkům vztahujícím se k metodám měření a hodnocení mentální pracovní zátěže (Michalík, 2015).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA ČINNOSTI POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policejní činnost je zakotvena v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Dle tohoto zákona je PČR jednotný ozbrojený sbor, jehož úkoly vykonávají příslušníci policie, kteří se nazývají policisté a zaměstnanci zařazení v policii. Se znakem, viz obrázek 3, bezpečnostního sboru se můžeme setkat nejen na uniformách policistů v podobě služebního odznaku, ale také na policejních vozidlech.



Obrázek 3 Znak PČR (zdroj policie.cz, 2022)

Úkolem policie je chránit bezpečnost osob a majetku, dbát na dodržování veřejného pořádku, předcházet trestné činnosti, plnit úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti, které jsou dány příslušnou legislativou.

Zákon policistům ukládá základní povinnosti, a to zdvořilost; iniciativu ve službě i mimo ni; přiměřenost postupu tak, aby žádné osobě nevznikla bezdůvodná újma; prokazování své příslušnosti k policii a poučování osob dotčených úkonem (Česko, 2008).

Dle výše zmíněného je zřejmé, že práce policistů je jak fyzicky, tak psychicky náročná. Proto již uchazeč o služební místo musí splnit předpoklady dané zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů. Opomeneme-li základní podmínky obdobné pro většinu zaměstnání, patří sem zdravotní, osobní a fyzická způsobilost.

5.1 Popis služební činnosti

Služební činnost není snadné charakterizovat, jelikož každý z policistů má jinou denní pracovní náplň. Vždy závisí na začlenění jeho pracoviště v organizaci a jeho funkčnímu

zařazení. Neméně podstatná a pracovní den ovlivňující je také bezpečnostní situace v daném teritoriu v konkrétní den služby.

Pro účely této práce popíše služební místo inspektora obvodního oddělení. Inspektor provádí „*samostatný výkon základních policejních činností v trestním řízení při odhalování, dokumentaci a vyšetřování trestné činnosti v příslušnosti útvarů s územně vymezenou působností nižšího stupně*“ (Česko, 2005).

Mezi základní činnosti vykonávané takovým inspektorem patří zejména výkon dozorčí, hlídkové a obchůzkové služby a administrativní činnosti.

Dozorčí útvaru či oddělení během takovéto služby přijímá oznámení a podle situace zajišťuje provedení nezbytných opatření, případně je provádí sám. Při vzniku mimořádných událostí nebo závažných případů zajišťuje hláskou povinnost vedení oddělení a operačnímu středisku. V nepřítomnosti nadřízených odpovídá za řádný chod oddělení. Vysílá policisty do služby, provádí instruktáž a kontroluje výzbroj a výstroj. Přebírá hlášení hlídek a výsledky zaznamenává do služebních pomůcek. Vysílá policisty k provedení služebních zákroků a úkonů, koordinuje činnost policejních hlídek a udržuje s nimi trvalé spojení. Plní úkoly zadané operačním střediskem krajského ředitelství a průběžně hlásí události dle zásad hláskové povinnosti. Zabezpečuje chod a stanovený režim v policejních celách zřízených na oddělení. Dbá na povinnost řádného zajištění všech služebních zbraní, prostředků určených k výkonu služby, včetně předepsané evidence a dodržuje zásady ochrany utajovaných skutečností. Má přehled o všech osobách, které vstupují do objektu oddělení. Dbá na zajištění budovy oddělení a vykonává její ostrahu. Plní úkoly stanovené v plánech krizového řízení, vede služební pomůcky stanovené pro výkon dozorčí služby, pracuje se základním informačním systémem.

Inspektor velený do hlídkové nebo obchůzkové služby v teritoriu oddělení zejména dohlíží na ochranu veřejného pořádku, a byl-li porušen, činí opatření k jeho obnovení, chrání život a zdraví občanů a majetek státu, právnických a fyzických osob. Předchází a zabraňuje páčání trestných činů a zakročuje proti jejich pachatelům. Odhaluje, prověřuje a dokumentuje trestné činy a projednává či odhaluje přestupky. Provádí prvotní a neodkladné úkony na místě činu. Vyřizuje přidělené písemnosti a plní úkoly v trestním řízení. Rovněž činí preventivní opatření k předcházení a zabraňování páčání trestných činů a přestupků. Soustřeďuje poznatky bezpečnostní situace v přiděleném okrsku a využívá je k plnění vlastních úkolů. Pátrá po osobách a věcech. Dohlíží nad bezpečností a plynulostí silničního provozu a činí opatření při jejich porušení. Také spolupracuje s představiteli

státních orgánů a obcí, občany a obecní policií. Udržuje spojení s dozorčí službou a operačním střediskem. Po přijetí oznámení o spáchané trestné činnosti provádí šetření, zjišťuje, zajišťuje a vyhodnocuje důkazy a posuzuje všechny okolnosti k objasnění případu a dopadení pachatele. Provádí procesní úkony před zahájením, při zahájení a po zahájení trestního řízení, provádí neodkladné a neopakovatelné úkony, řídí se pokyny nadřízených funkcionářů, státního zástupce a soudu. Vede příslušnou administrativu. Udržuje součinnost při plnění úkolů trestního řízení s dalšími policejními orgány, pro které vyřizuje různá dožádání a spolupracuje s dalšími subjekty. Vede a zpracovává potřebné statistické ukazatele a zjištěné informace do evidencí informačních systémů policie.

Kromě činností k výkonu, jsou inspektorovi uloženy také odpovědnosti. Patří sem odpovědnost za řádné plnění úkolů vyplývajících z popisu činností, ze zákona o Policii ČR a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dále má odpovědnost za svěřené materiálové hodnoty, kterými jsou služební pomůcky, výstroj a výzbroj ale také příkazové bloky a svěřená finanční záloha.

5.2 Psychosociální rizika u zaměstnanců Policie České republiky

Z popisu služební činnosti je zřejmé, že na policisty je vyvíjen obrovský tlak. Jak bylo zmíněno v teoretické části této práce, vždy záleží na konkrétním jedinci, ani zde tomu není jinak. Pro každého může být stresorem jiná situace, jelikož policisté musí ve svém zaměstnání být neustále ostražití, jednat s lidmi, umět se rychle rozhodnout, být empatičtí a zároveň důslední, veškeré jejich jednání musí být v souladu se zákonem a interními akty řízení a nevyhnou se ani administrativním úkonům. Tedy nikdy, když „jdou do práce“ nevědí, co je ten den ve službě čeká.

S tím souvisí i fakt, že může nastat situace, která jejich práci změní dlouhodobě. Takovým příkladem je pandemie Covid-19, kdy se policistům zcela změnily směny, byli nasazeni na hranicích, kontrolovali dodržování všech nařízení vlády, včetně uzávěr hranic bývalých okresů. Během celé pandemie byla více než kdy jindy nutná kooperace se složkami IZS.

V praxi mají policisté v rámci péče o své psychické zdraví možnost psychologické služby Policie ČR. Jedná se o psychologické pracoviště, kde slouží vystudovaný psycholog, ať už ve služebním poměru či jako občanský zaměstnanec. Jeho hlavní činností je výběr uchazečů o služební poměr, posuzování osobní způsobilosti již sloužících policistů a v neposlední řadě psychologická péče, asistence a psychická podpora policistů a zaměstnanců PČR.

6 VÝBĚR SUBJEKTU POZOROVÁNÍ

Pro naplnění cíle bakalářské práce, tedy vyhodnocení úrovně psychosociálních rizik u zaměstnanců PČR, konkrétně u policistů sloužících v Ústí nad Orlicí, byl využit kvantitativní výzkum, tedy dotazníkové šetření vlastní konstrukce, a popisná statistika.

Dotazník (viz příloha I) byl vytvořen samostatně pouze pro účely této práce. Následně byl upraven po konzultaci s policejní psycholožkou kpt. Mgr. Gabrielou Tabachovou. Skládal se z úvodu, kde byly uvedeny základní informace, cíl dotazníku a poučení o anonymitě. Pro její úplné zachování byly přiloženy obálky, do kterých měli respondenti vyplněný dotazník vložit. Dále dotazník obsahoval sadu uzavřených škálových otázek a sadu otázek s možností odpovědi ano/ne. Dotazník obsahoval také dvě doplňkové a jednu otevřenou otázku. Na závěr byly čtyři otázky určené pro charakteristiku respondenta.

Z celkového souboru příslušníků PČR, kterých je více než 40 000, byl vybrán reprezentativní vzorek příslušníků sloužících v Ústí nad Orlicí. Sběr dat proběhl v únoru roku 2022 formou distribuce papírového dotazníku na jednotlivá oddělení PČR v Ústí nad Orlicí. Konkrétně se jedná o obvodní oddělení, oddělení hlídkové služby, oddělení cizinecké policie a dopravního inspektorátu. Vyplnění dotazníku bylo zcela dobrovolné a anonymní. Celkem bylo rozdáno 65 dotazníků, z toho se plně vyplněných vrátilo 59. Návratnost dotazníků je tedy více než 90 %.

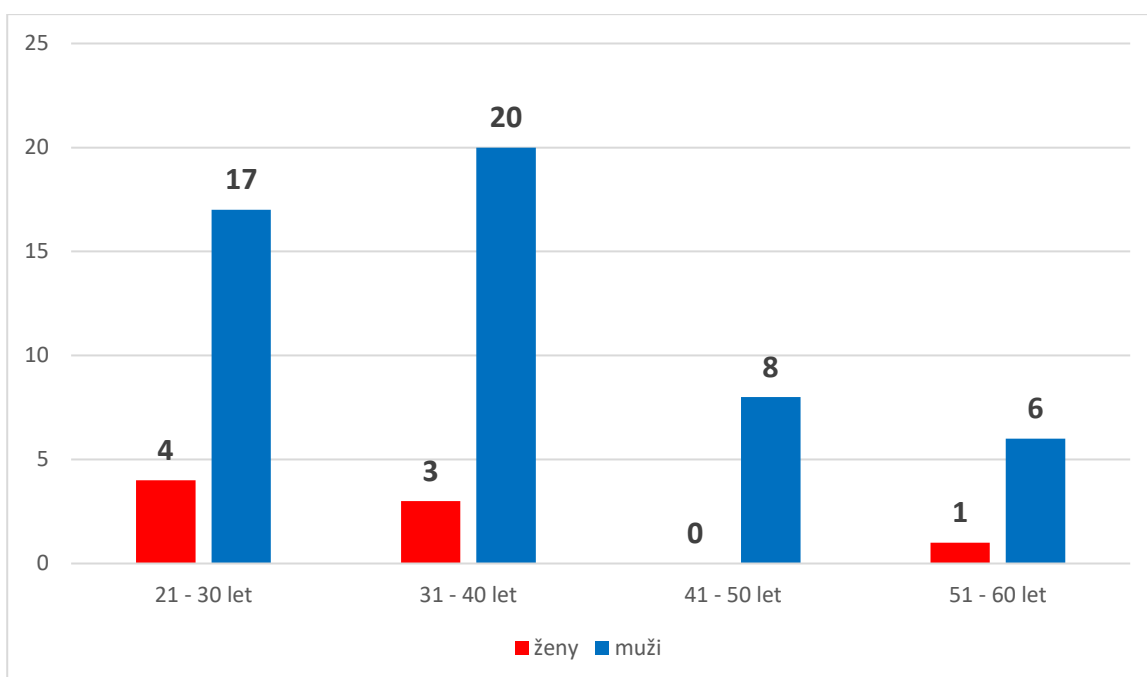
Výsledky z dotazníkového šetření byly vyhodnoceny do tabulek a grafů pomocí Microsoft Excel a Microsoft Word.

6.1 Charakteristika subjektu pozorování

Nejprve je nutné stanovit vzorek respondentů, záměrně bylo vybráno co nejméně sociodemografických faktorů, a to pro zachování anonymity. Vzorek byl složen z 51 mužů (86,5 %) a 8 žen (13,5 %). Dle věkového zastoupení je nejpočetnější skupina 31 – 40 let, dále pak 21 – 30 let, 41 – 50 let a nejméně 51 – 60 let. Mezi respondenty nebyla žádná osoba mladší 20 let, ani osoba ve věku 61 a více let. Lze tedy říci, že největší zastoupení policistů sloužících v Ústí nad Orlicí mají převážně muži do 40 let. Pro lepší přehlednost jsou výše zmíněné údaje znázorněny v tabulce 1 a grafu 1.

Tabulka 1 Věk respondentů (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
do 20	0	0
21 - 30	21	35,6
31 - 40	23	39
41 - 50	8	13,6
51 – 60	7	11,9
61 a více	0	0

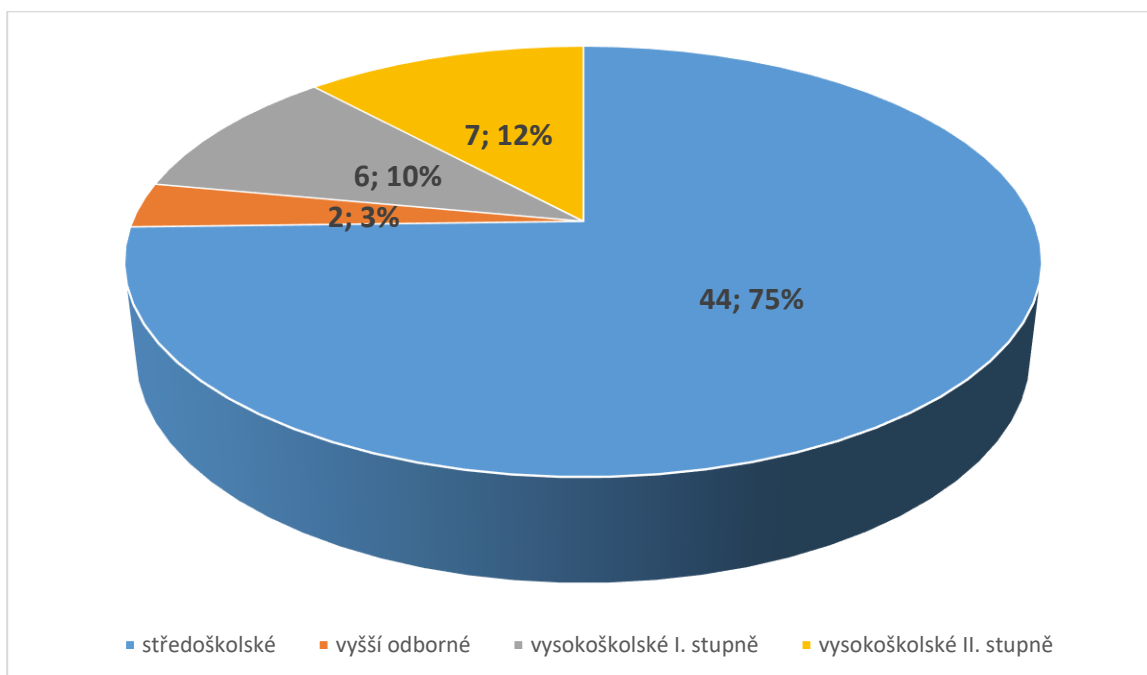


Graf 1 Pohlaví a věk respondentů (vlastní zpracování)

Policie ČR vždy preferovala u svých příslušníků minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, ale v současné době, dle oficiálních webových stránek (policie.cz, 2022) jsou vypsána volná služební místa bez této podmínky. PČR také umožňuje svým zaměstnancům si doplnit vysokoškolské vzdělání při zaměstnání. Po uzavření dohody je možné čerpat studijní volno s nárokem na služební příjem.

Z grafu 2 je zřejmé, že mezi respondenty, co se vzdělání týče, naprosto převažují jedinci se středoškolským vzděláním (74,5 %). Dále jsou zastoupeni zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním druhého stupně, prvního stupně a nejméně z nich má vyšší odborné vzdělání.

Lze tedy říci, že benefitů v rámci vzdělávání, které PČR nabízí není aktuálně příliš využíváno.

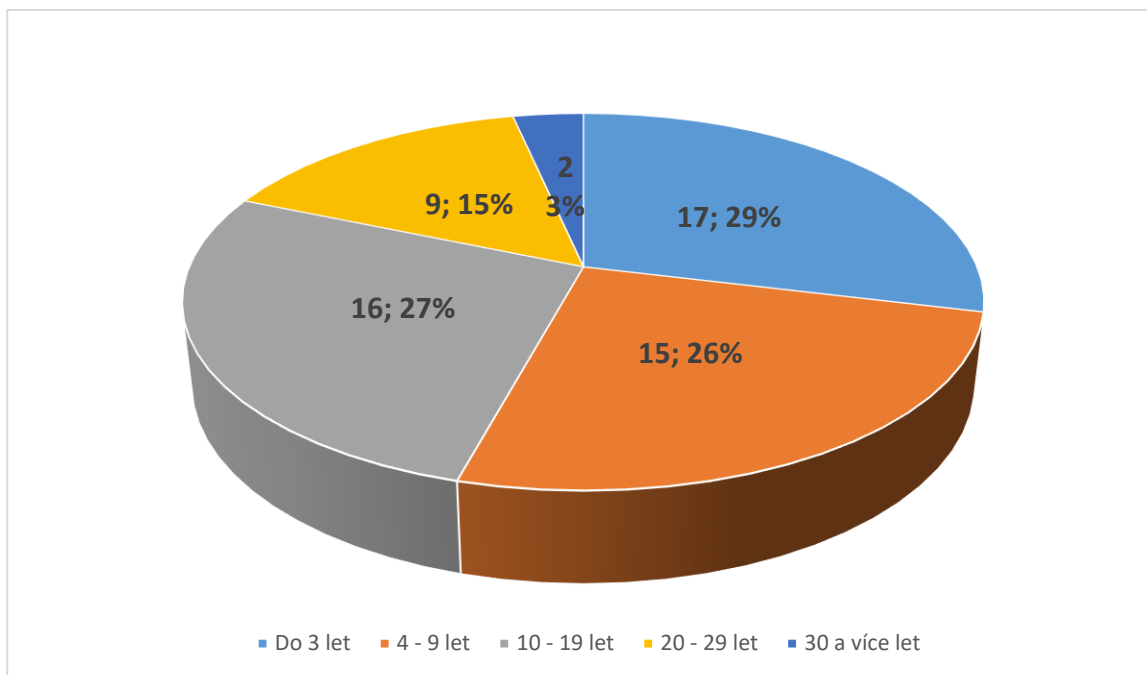


Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání (vlastní zpracování)

Poslední sociodemografická otázka na délku služby respondentů je zobrazena v grafu 3, kde se rozložení ukázalo jako vyvážené pro dobu služby do 19 let. Mezi 20 – 29 lety slouží 9 respondentů a pouze 2 muži slouží více než 30 let.

Policisté jsou motivováni pro dlouhodobé setrvání u sboru, jelikož po odsloužení 15 let jim vzniká nárok na výsluhový příspěvek, jehož výše je zakotvena v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru. S dalšími odslouženými lety se příspěvek zvyšuje, plné výše lze dosáhnout po odsloužení 30 let, proto bývá časté, že po odsloužení této doby policisté ukončí služební poměr.

Zároveň je nutno podotknout, že velkou skupinou, téměř 29 % jsou respondenti sloužící méně než tři roky, přičemž každý nově přijatý policista je povinen absolvovat základní odbornou přípravu (dále ZOP). Znamená to tedy, že první rok služby je věnován odbornému vzdělávání ve vzdělávacím zařízení Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy PČR. Se skutečnou a pravidelnou služební činností se tedy setká až po dokončení ZOP ve druhém roce služby.



Graf 3 Délka služby (vlastní zpracování)

Z výše uvedených údajů vyplývá, že subjektem pozorování jsou zejména muži ve věku 31 – 40 let se středoškolským vzděláním, kteří u PČR slouží teprve krátce.

6.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

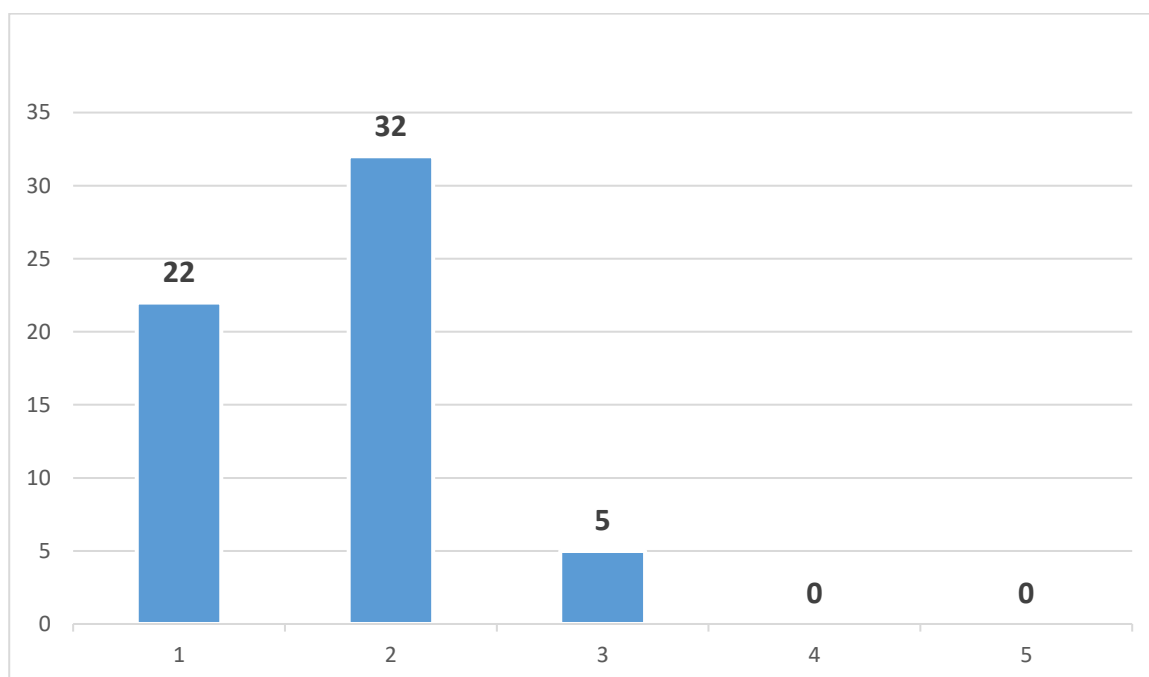
Prvních jedenáct otázek z dotazníku je škálových, kde měli respondenti zakroužkovat odpovídající hodnotu na stupnici 1 – 5 dle toho, jak moc s danou otázkou souhlasí, kde 1 znamená rozhodně ano (nejlepší hodnocení) a 5 znamená rozhodně ne (nejhorší hodnocení).

Otázka č. 1: Je Vaše práce zajímavá?

Naprostá většina respondentů, více než 91 %, odpověděla, že je jejich práce zajímavá, pouze pět z nich uvedlo hodnotu uprostřed. Důležité je, že nikdo nemá pocit nezajímavé práce, protože právě zajímavost práce napomáhá k tomu, že práce může bavit. Práce policisty je různorodá, na druhou stranu vyžaduje široký okruh znalostí. Konkrétní počty odpovědí jsou zobrazeny v tabulce 2 a grafu 4.

Tabulka 2 Odpovědi na otázku č. 1 Je Vaše práce zajímavá? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	22	37,3
2	32	54,2
3	5	8,5
4	0	0
5	0	0



Graf 4 Odpovědi na otázku č. 1 Je Vaše práce zajímavá? (vlastní zpracování)

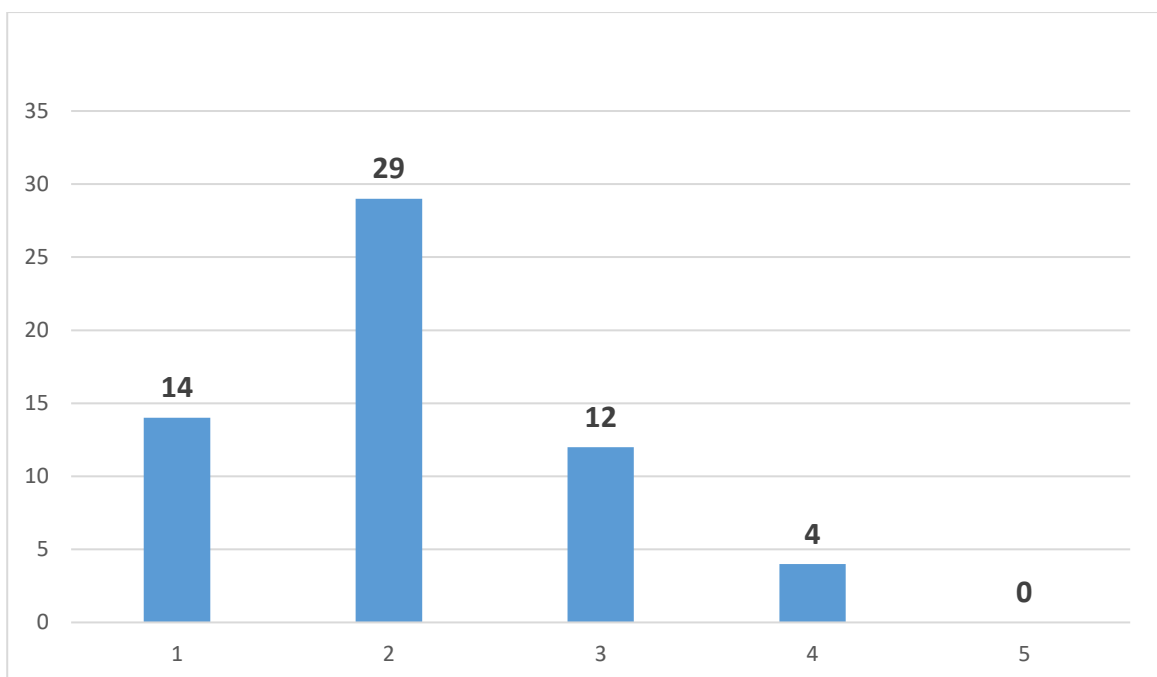
Otázka č. 2: Jste ve svém zaměstnání spokojen/a?

Druhá otázka potvrdila, že zajímavost práce rozhodně neznamená spokojenost v zaměstnání. Většina policistů uvedla, že jsou ve svém zaměstnání spokojeni, ale čtyři z nich však uvedli, že spíše spokojeni nejsou, viz tabulka 3 a graf 5. Spokojenost se odvíjí od mnoha faktorů, některé z nich jsou uvedeny v odpovědích na následující otázky. K nespokojenosti může vést např. nepříjemnost oznamovatelů či pachatelů, nadměrná administrativa nebo nízké ohodnocení.

Přes obecně velkou spokojenost v zaměstnání se při porovnání spokojenosti u mužů a žen ukázalo, že obecně jsou ženy méně spokojené než muži. Muži průměrně uváděli hodnotu 2, oproti tomu ženy uváděly hodnotu 2,5.

Tabulka 3 Odpovědi na otázku č. 2 Jste ve svém zaměstnání spokojen/a? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	14	23,7
2	29	49,2
3	12	20,3
4	4	6,8
5	0	0



Graf 5 Odpovědi na otázku č. 2 Jste ve svém zaměstnání spokojen/a? (vlastní zpracování)

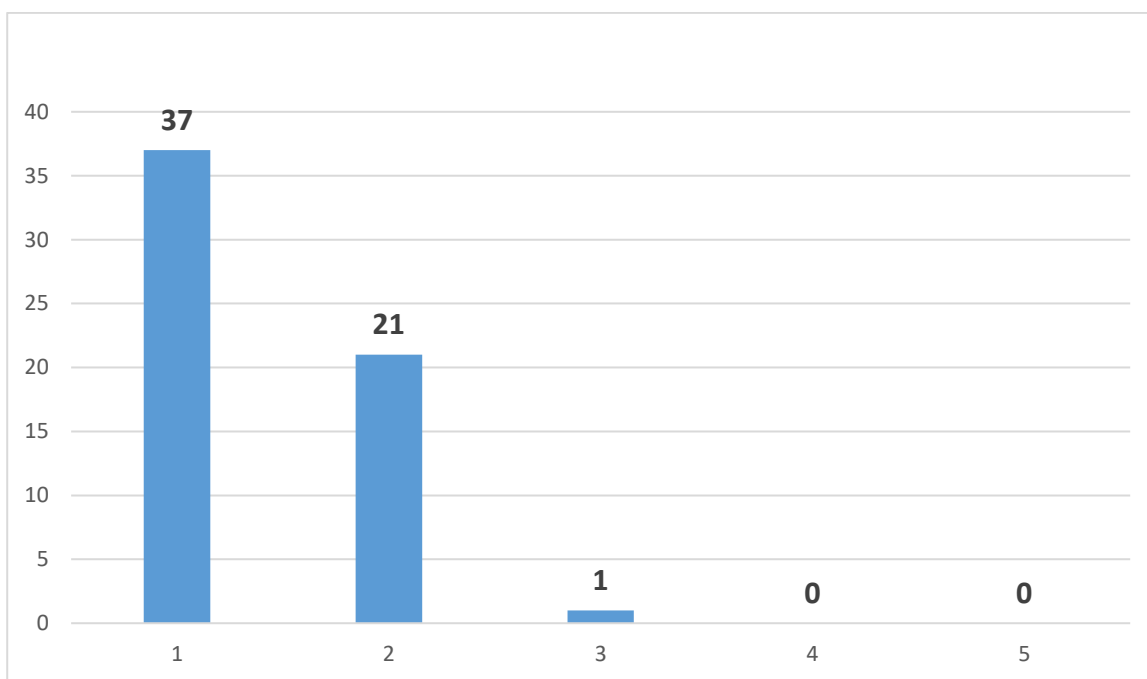
Otázka č. 3: Při práci je vyžadována vysoká pozornost.

V této otázce se potvrdilo očekávání, které nastalo po prostudování služební činnosti, a to že při práci policisty je vyžadována vysoká pozornost, jak při výkonu služby v terénu, tak při administrativních činnostech. Rozhodně ano zde odpovědělo více než 62 % respondentů, dalších 35 % uvedlo odpověď spíše ano. Pravděpodobně znají profese,

kde je nutná ještě vyšší pozornost, ale rozhodně tu svou neberou na lehkou váhu. Veškeré odpovědi jsou znázorněny v tabulce 4 a grafu 6.

Tabulka 4 Odpovědi na otázku č. 3 Při práci je vyžadována vysoká pozornost. (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	37	62,7
2	21	35,6
3	1	1,7
4	0	0
5	0	0



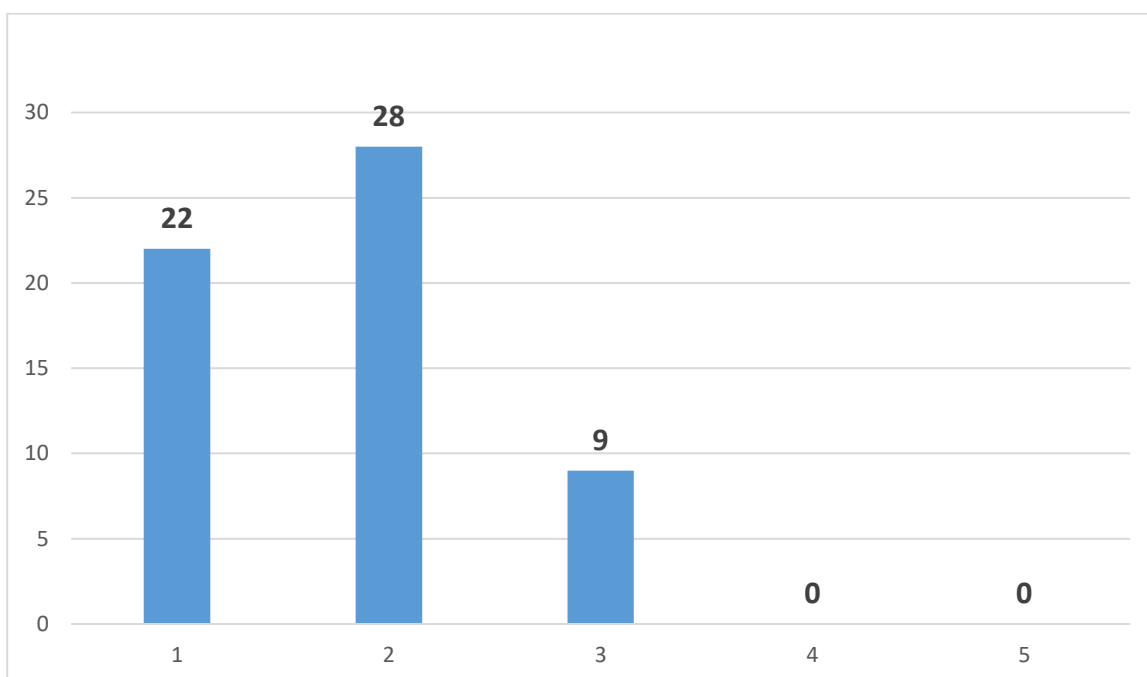
Graf 6 Odpovědi na otázku č. 3 Při práci je vyžadována vysoká pozornost. (vlastní zpracování)

Otázka č. 4: Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy.

Obecně jsou vztahy na pracovištích různé, vždy to záleží na konkrétních osobách. Vedoucí pracovníci by se měli snažit o dobré vztahy na jim svěřeném úseku. Dobré vztahy s kolegy jsou základem pro příjemnou atmosféru a kvalitní výkony. Vztahy mezi kolegy na pracovištích v Ústí nad Orlicí jsou převážně dobré, nenašel se respondent, který by s nimi byl nespokojen, viz tabulka 5 a graf 7.

Tabulka 5 Odpovědi na otázku č. 4 Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy. (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	22	37,3
2	28	47,5
3	9	15,3
4	0	0
5	0	0



Graf 7 Odpovědi na otázku č. 4 Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy. (vlastní zpracování)

Otázka č. 5: Máte možnost kariérního růstu?

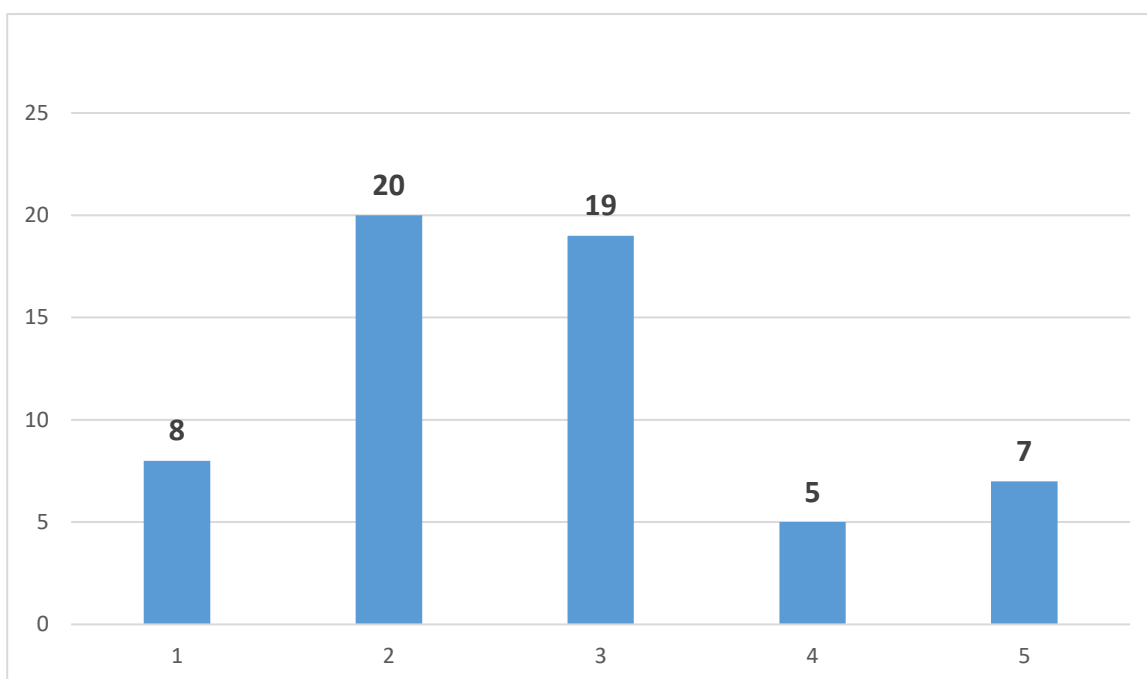
Otázka na kariérní růst je jednou z těch, kde se odpovědi respondentů liší. Z tabulky 6 a grafu 8 je patrné, že ke kariérnímu růstu by nějakou formou mohlo dojít dle 47,5 % respondentů, 32 % uvedlo hodnotu 3, pravděpodobně by k růstu teoreticky dojít mohlo, ale neděje se to, případně jim chybí potřebné vzdělání atd., zbylých 20 % si myslí, že možnost kariérního růstu nemají.

Mezi osobami, které uvedli, že možnost kariérního růstu spíše nebo vůbec nemají, jsou převážně (92 %) středoškoláci. Zde se vzhledem k výše uvedenému nabízí otázka,

zda by si k možnosti kariérního růstu nemohli dopomoci sami, a to například doplněním vzdělání s využitím studijního volna.

Tabulka 6 Odpovědi na otázku č. 5 Máte možnost kariérního růstu? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	8	13,6
2	20	33,9
3	19	32,2
4	5	8,5
5	7	11,9



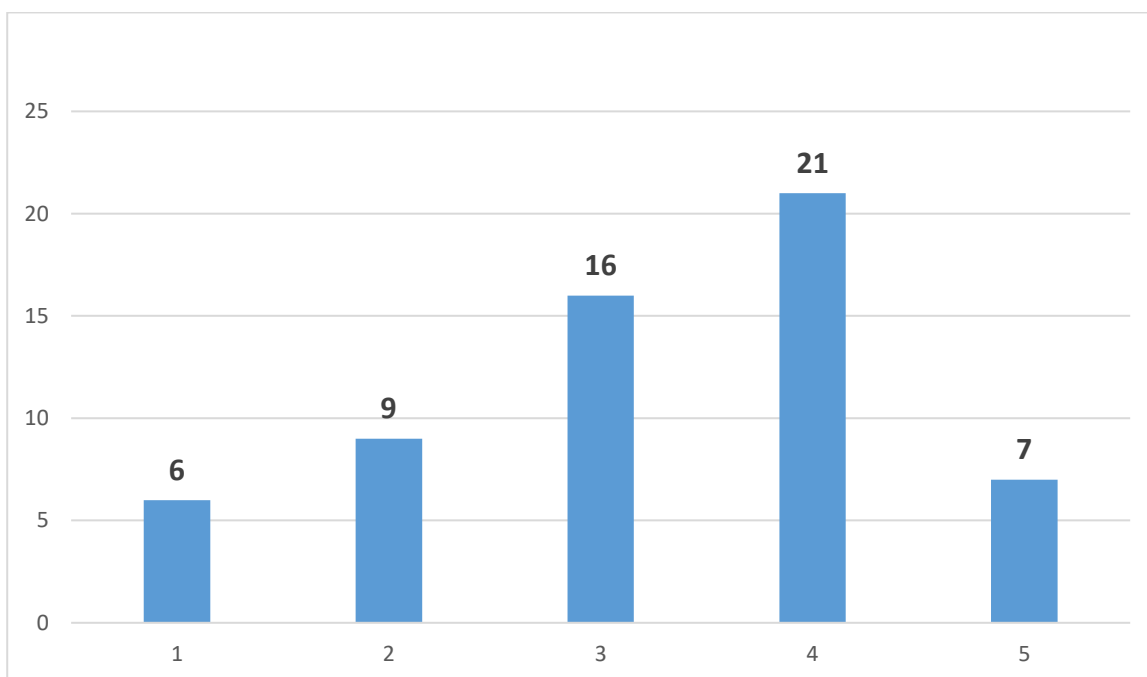
Graf 8 Odpovědi na otázku č. 5 Máte možnost kariérního růstu? (vlastní zpracování)

Otázka č. 6: V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby.

Pouze 10 % respondentů naprosto souhlasilo s touto otázkou. Většina respondentů (47 %) dokáže po pracovní době zapomenout na to, co se dělo v práci. Všechny odpovědi jsou zobrazeny v tabulce 7 a grafu 9. Mezi osobami, kteří se s tímto problémem potýkají jsou zejména mladí lidé, kteří slouží kratší dobu (délka služby do 9 let).

Tabulka 7 Odpovědi na otázku č. 6 V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby. (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	6	10,2
2	9	15,3
3	16	27,1
4	21	35,6
5	7	11,9



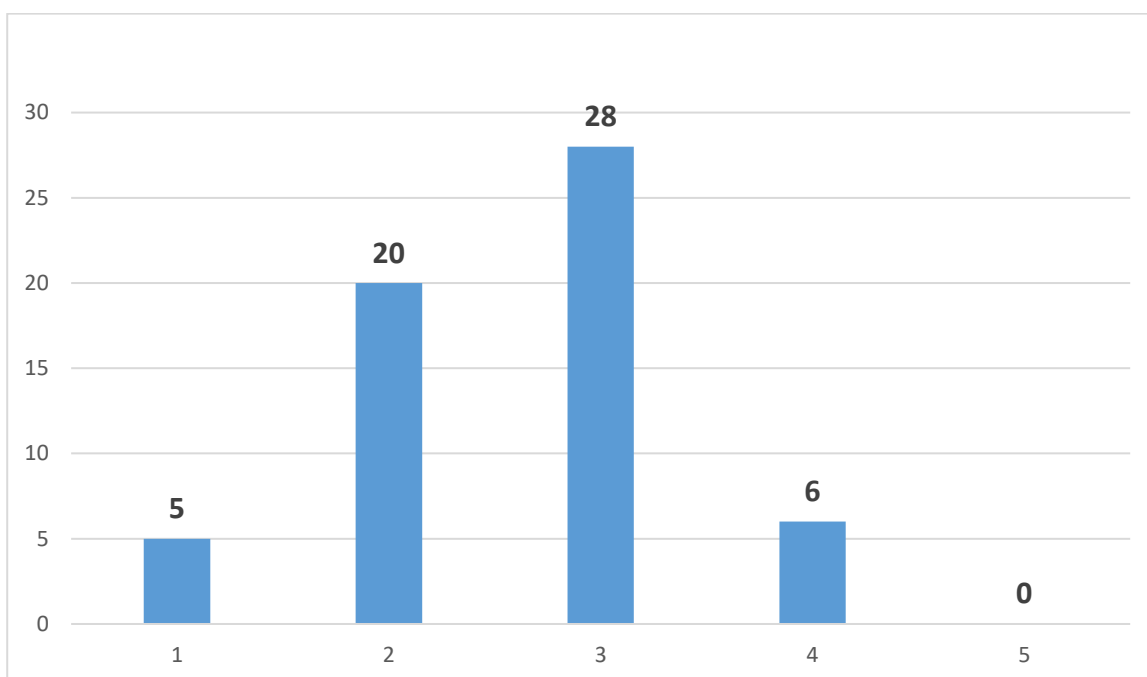
Graf 9 Odpovědi na otázku č. 6 V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby. (vlastní zpracování)

Otázka č. 7: Pracujete pod tlakem?

Tato otázka se zaměřuje na to, zda policisté pracují pod tlakem. Všichni respondenti cítí nějaký tlak, jelikož nikdo z nich nevedl hodnotu 5. Většina se však cítí někde uprostřed, což může souviset právě s tím, že každý den služby je jiný. Někdy je na zaměstnance vyvíjen obrovský tlak, jelikož například řeší více situací současně a jindy mají zase „klidnou“ službu. Konkrétní odpovědi jsou uvedeny v tabulce 8 a grafu 10.

Tabulka 8 Odpovědi na otázku č. 7 Pracujete pod tlakem? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	5	8,5
2	20	33,9
3	28	47,5
4	6	10,2
5	0	0



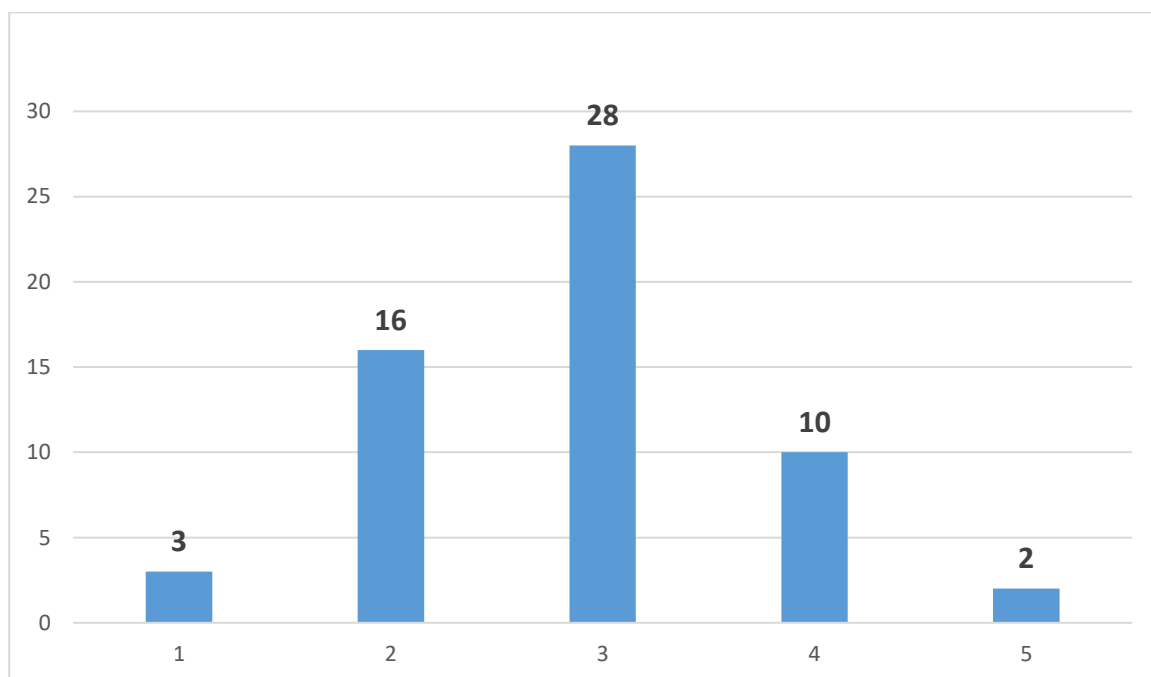
Graf 10 Odpovědi na otázku č. 7 Pracujete pod tlakem? (vlastní zpracování)

Otázka č. 8 a): Jak často pociťujete při práci stres?

Odpovědi u této otázky se velmi liší. Stres pociťuje 32 % respondentů, na druhé straně je 20 % respondentů, kteří stres spíše nepociťují, případně vůbec. Téměř polovina policistů uvedla hodnotu uprostřed, stres tedy stejně jako tlak pociťují občasné, shodná odpověď na tyto dvě otázky se objevuje v 72 %. Konkrétní počty odpovědí na otázku ohledně stresu jsou zobrazeny v grafu 11 a uvedeny v tabulce 9.

Tabulka 9 Odpovědi na otázku č. 8 a) Jak často pocítujete při práci stres? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	3	5,1
2	16	27,1
3	28	47,5
4	10	16,9
5	2	3,4



Graf 11 Odpovědi na otázku č. 8 a) Jak často pocítujete při práci stres? (vlastní zpracování)

Otázka č. 8 b): Které stresory (faktory spouštějící stres) Vás nejvíce ovlivňují?

V této otázce měli respondenti uvedený výčet nejčastějších stresorů, které se objevují obecně v zaměstnání, ale také ty, které jsou konkrétními pro policisty. Jednalo se o:

- vnější (hluk, nebezpečí),
- neuspokojení základních potřeb (spánek, jídlo, odpočinek),
- vysoká zátěž (časová tíseň, nadměrné požadavky),
- sociální stresory (mezilidské vztahy),

- konflikty,
- administrativní zátěž,
- neodpovídající služební příjem,
- nedostatečné sociální a existenční jistoty.

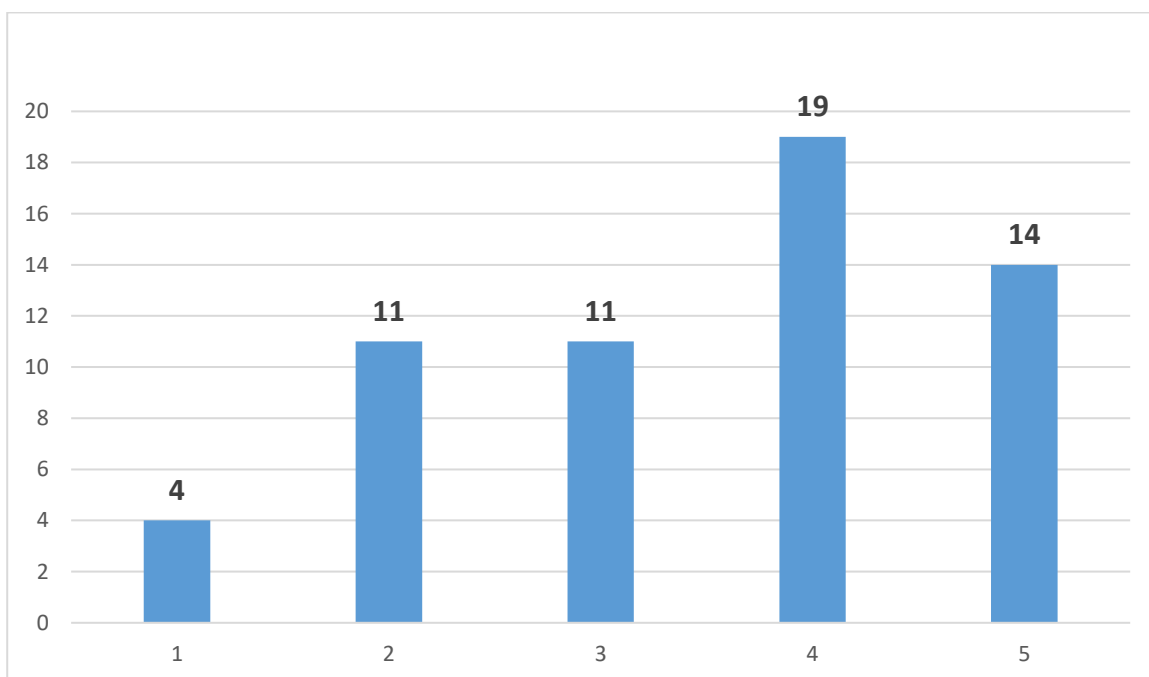
Jelikož v tomto případě měli respondenti možnost zakroužkovat více odpovědí, byly alespoň jednou označeny všechny z výše uvedených. Nejčastěji se však objevovala administrativní zátěž, kterou označilo 44 % respondentů, dále pak neuspokojení základních potřeb a neodpovídající služební příjem. Nejméně byly označovány stresory vnější a nedostatečné sociální a existenční jistoty.

Otázka č. 9: Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce?

Co se týče vyhoření či vyčerpání, je situace u policistů poměrně dobrá, jelikož 56 % vyčerpání necítí. Tento pocit mají pouze čtyři respondenti. Zajímavostí je, že pouze ve dvou případech se jedná o policisty s délkou služby vyšší než 20 let, u kterých by se to dalo očekávat. Ale ukázalo se, že pocit vyčerpání mohou mít i mladí lidé, kteří neslouží ani 3 roky. Kompletní počty odpovědí jsou uvedeny v tabulce 10 a grafu 12.

Tabulka 10 Odpovědi na otázku č. 9 Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	4	6,8
2	11	18,6
3	11	18,6
4	19	32,2
5	14	23,7



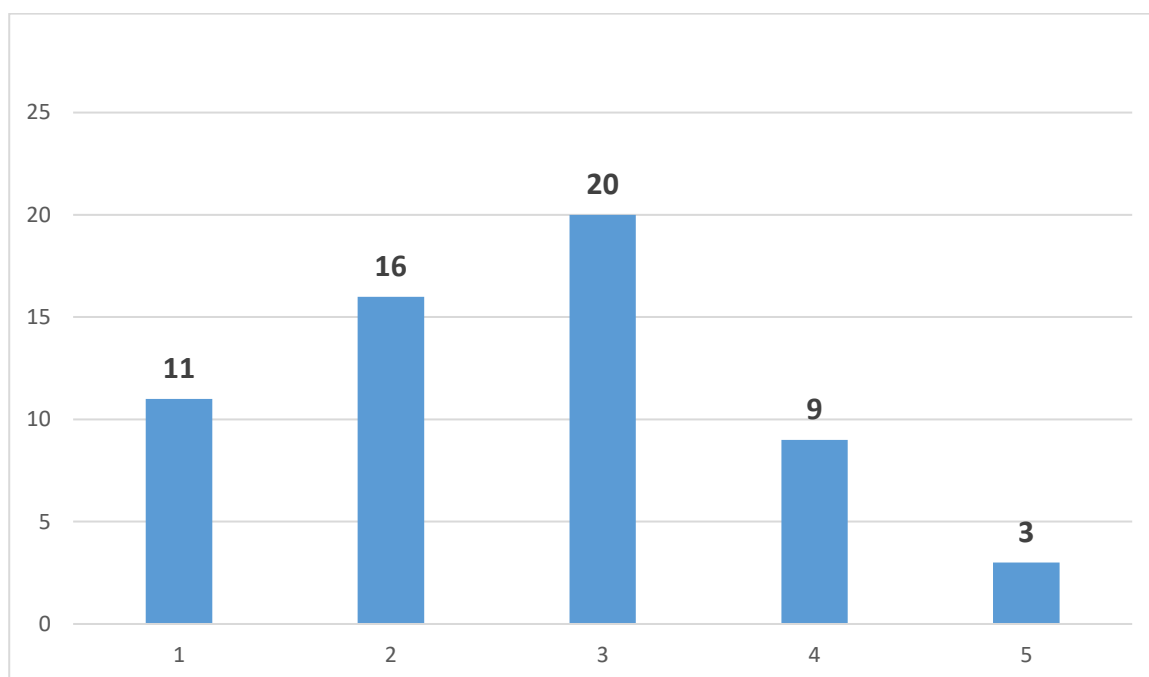
Graf 12 Odpovědi na otázku č. 9 Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce? (vlastní zpracování)

Otázka č. 10: Setkáváte se při práci s násilím?

Mohlo by se zdát, že každý policista se setkává s násilím, ovšem není tomu tak. Z tabulky 11 a grafu 13 vyplývá, že s násilím se setkává 46 % policistů, 34 % se s ním setkává občasně a 20 % se s ním spíše nebo vůbec nese setkává. Zde samozřejmě záleží, na kterém oddělení policista slouží. S násilím se nejvíce setkávají policisté z obvodního oddělení a oddělení hlídkové služby. Nejméně se s ním pak setkají policisté z dopravního oddělení.

Tabulka 11 Odpovědi na otázku č. 10 Setkáváte se při práci s násilím? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	11	18,6
2	16	27,1
3	20	33,9
4	9	15,3
5	3	5,1



Graf 13 Odpovědi na otázku č. 10 Setkáváte se při práci s násilím? (vlastní zpracování)

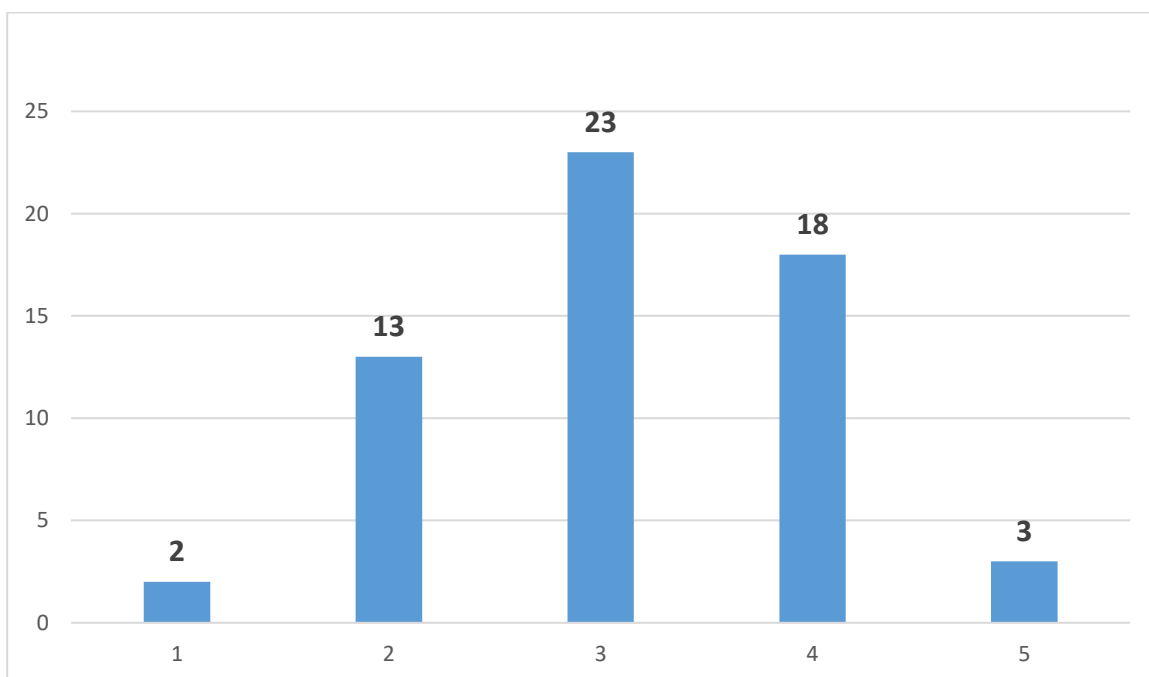
Otázka č. 11: Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života?

Z tabulky 12 a grafu 14 je patrné, že většina policistů nemá pocit ohrožení svého zdraví nebo života, případně jen občasně. Přesto však 25 % uvedlo, že ano. V tomto případě opět závisí, na kterém z oddělení daný policista slouží a zároveň je velmi subjektivní v jaké situaci už se daný jedinec cítí ohrožen.

Při porovnání odpovědí mužů a žen na tuto otázku bylo zjištěno, že častěji se cítí být ohroženy ženy, které průměrně uváděly hodnotu 2,4, kdežto muži průměrně uváděli hodnotu 3,2.

Tabulka 12 Odpovědi na otázku č. 11 Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života? (vlastní zpracování)

ODPOVĚĎ	ABSOLUTNÍ ČETNOST	RELATIVNÍ ČETNOST (%)
1	2	3,4
2	13	22
3	23	39
4	18	30,5
5	3	5,1



Graf 14 Odpovědi na otázku č. 11 Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života? (vlastní zpracování)

Otázky č. 12 – 19

U následujících otázek měli respondenti zaškrtnout příslušnou možnost ano/ne. Konkrétní četnosti těchto odpovědí jsou představeny v tabulce 13.

Dle odpovědí respondentů je zdraví policistů dostatečně chráněno, uvedlo to téměř 75 % z nich. Jak bylo patrné již z otázky č. 4, kde většina uvedla dobré vztahy s kolegy, tak otázka č. 13 to potvrdila tím, že pouze dva zaměstnanci se na pracovišti setkali se šikanou, a to ze strany kolegů. V obou případech se jednalo o stejné oddělení.

Na otázku č. 15 odpovědělo kladně více než 42 % policistů, mezi odpověďmi se nejčastěji objevovala byrokracie, nedostatečná základní odborná příprava, nebezpečí při zákroku, OVK (odbor vnitřní kontroly) nebo komunikace s lidmi. Jednotlivě se pak vyskytly další negativní zkušenosti jako napadení osoby respondenta, personální podstav, domácí násilí, násilí na dětech či práce samosprávy. Zajímavostí je, že jeden z respondentů má negativní zkušenost s GIBS, další s bývalým policejním prezidentem genmjr. Janem Švejdarem a jiný (muž) se službami s děvčaty.

Téměř 70 % respondentů uvedlo, že mají dostatečné vybavení pro výkon jejich profese. Co se týče spravedlivého ohodnocení je spokojena více než polovina (55,9 %) dotazovaných. Většině policistů, více než 83 %, vyhovuje rozvržení pracovní doby, kdy slouží 7,5/12/24hodinové služby, které se střídají dle potřeby a bezpečnostní situace. Takřka 76 % respondentů má po práci dostatek času na své koníčky a rodinu a podobné procento z nich (71 %) dostatečně odpočívá.

Tabulka 13 Početní a procentuální vyhodnocení druhé části dotazníku (vlastní zpracování)

OTÁZKA	ANO		NE	
	počet	%	počet	%
12. Je při práci Vaše zdraví dostatečně chráněno?	44	74,5	15	25,5
13. a) Vyskytuje se na pracovišti šikana?	2	3,4	57	96,6
14. Máte dostatečné vybavení pro výkon Vaší profese?	41	69,5	18	30,5
15. a) Máte nějakou špatnou zkušenost, která je spojena s Vaší profesí?	25	42,4	34	57,6
16. Je Váš výkon spravedlivě ohodnocen?	33	55,9	26	44,1
17. Vyhovuje Vám rozvržení pracovní doby?	49	83,1	10	16,9
18. Máte dostatek času na své koníčky a rodinu vzhledem k pracovnímu vytížení?	45	76,3	14	23,7
19. Věnujete ve volném čase dostatek času odpočinku?	42	71,2	17	28,8

Vzhledem k výše uvedenému můžeme říci, že výsledky dotazníkového šetření jsou převážně pozitivní. Jako negativum, tedy zjištění psychosociálních rizik se vyskytlo zejména v souvislosti s vyžadováním vysoké pozornosti, stresem, prací pod tlakem a špatnými zkušenostmi jednotlivých policistů.

7 NÁVRH OPATŘENÍ PRO SNÍŽENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK U ZAMĚSTNANCŮ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

V posledních letech došlo v ČR k poklesu trestné činnosti, k čemuž mohla přispět změna trestního zákoníku, kde se zvýšila výše škody, aby byl přestupek klasifikován jako trestný čin. Proto by se mohlo zdát, že mají policisté méně práce, ale zároveň nastala pandemie Covid-19 a další mimořádné události, které policistům práci naopak přidělávají. Vše ale závisí na oddělení a lokalitě, kde daný policista slouží.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina policistů je ve služebním poměru spokojena, přesto byl potvrzen výskyt psychosociálních rizik. U policistů je neustále vyžadována vysoká pozornost a většina z nich se alespoň občasně cítí být ve stresu a pod tlakem.

Minimalizace stresu není snadná, je však potřeba naučit se s ním pracovat a nenechat ho rozhodovat. Napomoci by k tomu mohlo omezení 24hodinových služeb, kdy jsou policisté neustále v pohotovosti a nejsou uspokojeni jejich základní potřeby. Omezení těchto služeb by nemělo mít příliš velký vliv na chod bezpečnostního sboru, jelikož by mohly být nahrazeny 12hodinovými službami, čímž by došlo pouze k častějšímu předávání služby.

Předávání služby hlídky policistů, která pracuje v terénu obsahuje předání služebních vozidel s veškerými pomůckami a vybavením. V případě dozorčí služby je nutno sdělit informace o aktuální činnosti oddělení, předat finanční hotovost, osoby umístěné v cele včetně jejich zdravotního stavu a podávání stravy a veškeré vybavení potřebné pro výkon dozorčí služby. V obou případech je nutné podepsat protokol o předání/převzetí služby.

Další úlevou pro policisty by bylo snížení administrativy a dle dotazníků často zmiňované byrokracie. Zde je nutno zvážit, zda jsou všechny administrativní úkony opravdu nutné a zda by je nemohl, alespoň do určité míry, vykonávat speciální pracovník určený pouze pro administrativu. To by v praxi znamenalo další služební místo a výdaje navíc (kancelář a plat nového pracovníka). Zjednodušením vůči aktuálně zdvojené práci a dvojímu vedení dokumentace by také byl jednotný informační systém, případně propojení stávajících IS.

Poměrně často byla zmiňována nedostatečná ZOP. Řešením tohoto problému by mohla být změna v jednotlivých částech ZOP a jejich délce. Určitě by bylo vhodné zařadit mnohem více praktické výuky ve formě modelových situací. Modelové situace by měly být zaměřeny nejen na nebezpečné pachatele apod., ale i na komunikaci a jednání s lidmi (veřejností), což bylo v dotazníkovém šetření také často zmiňováno.

Již při zjišťování osobní způsobilosti k výkonu služby jsou policejními psychology vybírání pouze psychicky odolní a stabilní jedinci, nicméně už nedochází k následnému ověřování, jako je tomu u fyzické způsobilosti. Proto by v rámci zdraví policistů bylo vhodné, aby např. každých pět let služby psychologa navštívili a on zhodnotil jejich psychický stav. Jelikož PČR má své psychology ve služebním poměru (a také jako občanské zaměstnance), toto opatření by vyžadovalo pouze vedení karty každého policisty a důslednost v pravidelných kontrolách.

I přes mnohé benefity, které PČR nabízí, není platové ohodnocení při porovnání s jinými zaměstnáními, převážně v soukromém sektoru, příliš velké. Ohodnocení policistů vychází převážně z tarifních tříd. Zařazení do jednotlivých tříd závisí na hodnosti, délce služby a lokalitě. Dále je možné dosáhnout bonusu za dvousměnný až nepřetržitý provoz, příplatku za vedení a osobního příplatku. Příkladem je průměrný plat policisty se středním vzděláním s maturitou, který po absolvování ZOP, tedy ve druhém roce služby, má hrubý služební příjem cca 30 000 Kč. Na tento problém je vhodné poukázat, ovšem není v silách samotného bezpečnostního sboru dosáhnout změny, jelikož je to o ekonomické kondici a možnostech státního rozpočtu.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na psychosociální rizika u zaměstnanců Policie České republiky, sloužících v Ústí nad Orlicí. V teoretické části byla vymezena problematika psychosociálních rizik na pracovišti, zejména stresu. Dále pak jejich zvládání a důsledky. Poslední kapitola se zabývala legislativou týkající se psychosociálních rizik.

Hlavním cílem práce bylo zmapování a vyhodnocení psychosociálních rizik u zaměstnanců PČR. Pro naplnění cíle bylo využito dotazníkového šetření vlastní konstrukce, kterého se zúčastnilo 59 policistů z různých oddělení v Ústí nad Orlicí. Z praktické části vyplynulo, že práce policistů je zajímavá, převážně v ní jsou spokojeni, mají mezi sebou dobré vztahy, nevyskytuje se šikana, jejich zdraví je dostatečně chráněno a většina nemá pocit vyčerpání nebo vyhoření ze své práce. Převážná část respondentů má dostatek času na své záliby, rodinu a ve volném čase odpočívá.

Naopak mnoho policistů pracuje pod tlakem a pociťuje při práci stres. Jako negativum byla zmiňována vysoká pozornost, která je nutná neustále. Faktory, u nichž se odpovědi často lišily, byly možnost kariérního růstu, četnost setkávání se s násilím, pocit ohrožení zdraví či života a spravedlivé ohodnocení pracovního výkonu. Zde rozhodovalo pohlaví, věk, vzdělání nebo délka služby respondentů.

Dle výše uvedeného byla navrhnutá opatření pro minimalizaci psychosociálních rizik, a to: omezení 24hodinových služeb, speciální administrativní pracovník, případně propojení informačních systémů, zařazení více praktické výuky v rámci základní odborné přípravy formou modelových situací a pravidelná kontrola u psychologa. Dalším faktorem, který by neměl zůstat opomenut je plat policistů, který vzhledem k náročnosti profese není příliš vysoký. Ovšem řídí se mnoha okolnostmi a přichází ze strany státu, tudíž ho samotný bezpečnostní sbor nezmění.

V případě využití alespoň některých navržených opatření dojde dle autorky k větší spokojenosti policistů, kteří by následně mohli být aktivnější, vstřícnější a iniciativnější. Zároveň je nutné apelovat na občany, aby Policii ČR nezatěžovali malichernými záležitostmi a v průběhu vyšetřování byli trpěliví a shovívaví.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARTŮŇKOVÁ, Staša, 2010. *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1874-6.

ČESKO, 2000. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 74. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>

ČESKO, 2003. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

ČESKO, 2005. Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 32. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-104>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

ČESKO, 2008. Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2008, částka 91. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

EU-OSHA, 2016. *Managing stress and psychosocial risks E-guide* [online]. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work, [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/toolsand-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>

EUROFOUND and EU-OSHA, 2014. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1218-7.

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, 2012. *Podpora duševního zdraví na pracovišti* [online]. Belgium, FACTS 102/CS, [cit. 2022-05-03]. ISSN 1725-7018. Dostupné z: <http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2016/03/Fact-102-cs.pdf>

HALUZÍKOVÁ, Jana a Zdeňka ŘÍMOVSKÁ, 2010. *Zvládání stresu a prevence jeho následků*. *Zdraví.euro.cz* [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/zvladani-stresu-a-prevence-jeho-nasledku-450941>

HOLMANNOVÁ, Drahomíra, © 2021. *Stres* [online]. In: *Symptomy.cz*, [cit. 2022-02-4]. ISSN 2336-6540. Dostupné z: <https://www.symptomy.cz/nemoc/stres>

- HRONÍK, František, 2007. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- JANDA, Jiří, 2019. Lidi v práci stresuje přílišné zatížení nebo nízký plat. Své potíže však neřeší [online]. 25. 7. 2019 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/zdravi/lidi-v-praci-stresuje-prilisne-zatizeni-nebo-nizky-plat-sve-potize-vsak-neresi-20190724.html>
- JANOŠOVÁ, Kateřina, Ludmila KOŽENÁ a Vladimíra LIPŠOVÁ, 2016. Psychosociální rizika při práci XII. [online]. Bezpečnost a hygiena práce. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISSN 0006-0453. [cit. 2022-02-24] Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/psychosocialni-rizika-pri-praci-12-cast>
- JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E., 2006. Syndrom vyhoření. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 32 s. ISBN 8086991741.
- LINHART, Jiří, 2002. *Slovník cizích slov pro nové století*. Litvínov: Dialog. ISBN 80-85843-61-7
- LIPŠOVÁ, Vladimíra, Kateřina BÁTRLOVÁ a Ludmila KOŽENÁ, 2018. Psychosociální rizika při práci. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 978-80-7071-382-2.
- LIPŠOVÁ, Vladimíra, Kateřina BÁTRLOVÁ, Jana ZÓNOVÁ, Karolina MRÁZOVÁ a Ludmila KOŽENÁ, 2020. Psychosociální rizika při práci v případě neočekávaných krizových situací. [online]. Spektrum., 20(1), ISSN 1804-1639. [cit. 2022-02-26] Dostupné z: https://www.fbi.vsb.cz/export/sites/fbi/cs/.content/galeriesouboru/Spektrum/Spektrum_2020_1.pdf
- MICHALÍK, David, 2015. Řízení pracovního stresu a psychosociálních rizik. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], roč. 8, č. 1. [cit. 2022-02-4]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/rizeni-pracovniho-stresu-psychosocialnich-rizik>. ISSN 1803-3687.
- MIKULÁŠTÍK, Milan, 2015. Manažerská psychologie. 3. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4221-2.
- NIZOZEMSKO, 1989. Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In: Úřední věstník Evropské unie. 1989, L 183, s. 349-351. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>
- PAULÍK, Karel, 2017. Psychologie lidské odolnosti. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5646-2.

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY, 2022 [online]. 2022 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/>

STAVROULA, Leka a Jain ADITYA, 2010. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview [online]. 1. vydání. University of Nottingham: World Health Organization, [cit. 2022-1-23]. ISBN 978 92 4 150027 2. Dostupné z: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=E2%20DFF9AE4D94ACB9DDC1F48D1140E897?sequence=1

STEJSKALOVÁ, Alice, 2016. Nejvíce ve stresu jsou v práci Řekové a Španělé. Česko si polepsilo, ukazuje žebříček [online]. 22. 6. 2016 [cit. 2022-04-20]. Dostupné z: <https://zahranicni.hn.cz/c1-65342700-nejvic-ve-stresu-jsou-v-praci-rekove-a-spanele-cesko-si-polepsilo-ukazuje-zebricek>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v. v. i. A STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, 2020. Souhrnná výzkumná zpráva s přílohami. Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik [online]. Praha, [cit. 2022-05-04]. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V08-S4/Vsouhrn-Zvyseni-ochrany-zamestnancu-v-souvislosti-s-pusobenim-psychosocialnich-rizik.pdf>

WHO, 2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. [online]. Departmental News. [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSN	Česká technická norma
EU	Evropská unie
GIBS	Generální inspekce bezpečnostních sborů
ILO	Mezinárodní organizace práce
IS	Informační systém
ISO	Mezinárodní norma ISO
IZS	Integrovaný záchranný systém
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OVK	Odbor vnitřní kontroly
PČR	Policie České republiky
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZOP	Základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Pracovní přetížení podle OECD (zdroj hn.cz, 2016)	11
Obrázek 2 Jak lidem vadí stres v práci (zdroj denik.cz, 2019).....	12
Obrázek 3 Znak PČR (zdroj policie.cz, 2022).....	26

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Věk respondentů (vlastní zpracování)	30
Tabulka 2 Odpovědi na otázku č. 1 Je Vaše práce zajímavá? (vlastní zpracování)	33
Tabulka 3 Odpovědi na otázku č. 2 Jste ve svém zaměstnání spokojen/a? (vlastní zpracování).....	34
Tabulka 4 Odpovědi na otázku č. 3 Při práci je vyžadována vysoká pozornost. (vlastní zpracování).....	35
Tabulka 5 Odpovědi na otázku č. 4 Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy. (vlastní zpracování)	36
Tabulka 6 Odpovědi na otázku č. 5 Máte možnost kariérního růstu? (vlastní zpracování).37	
Tabulka 7 Odpovědi na otázku č. 6 V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby. (vlastní zpracování)	38
Tabulka 8 Odpovědi na otázku č. 7 Pracujete pod tlakem? (vlastní zpracování).....	39
Tabulka 9 Odpovědi na otázku č. 8 a) Jak často pocítujete při práci stres? (vlastní zpracování).....	40
Tabulka 10 Odpovědi na otázku č. 9 Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce? (vlastní zpracování).....	42
Tabulka 11 Odpovědi na otázku č. 10 Setkáváte se při práci s násilím? (vlastní zpracování)	43
Tabulka 12 Odpovědi na otázku č. 11 Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života? (vlastní zpracování)	44
Tabulka 13 Početní a procentuální vyhodnocení druhé části dotazníku (vlastní zpracování)	45

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví a věk respondentů (vlastní zpracování).....	30
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání (vlastní zpracování)	31
Graf 3 Délka služby (vlastní zpracování)	32
Graf 4 Odpovědi na otázku č. 1 Je Vaše práce zajímavá? (vlastní zpracování)	33
Graf 5 Odpovědi na otázku č. 2 Jste ve svém zaměstnání spokojen/a? (vlastní zpracování)	34
Graf 6 Odpovědi na otázku č. 3 Při práci je vyžadována vysoká pozornost. (vlastní zpracování).....	35
Graf 7 Odpovědi na otázku č. 4 Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy. (vlastní zpracování)....	36
Graf 8 Odpovědi na otázku č. 5 Máte možnost kariérního růstu? (vlastní zpracování)	37
Graf 9 Odpovědi na otázku č. 6 V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby. (vlastní zpracování)	38
Graf 10 Odpovědi na otázku č. 7 Pracujete pod tlakem? (vlastní zpracování).....	39
Graf 11 Odpovědi na otázku č. 8 a) Jak často pociťujete při práci stres? (vlastní zpracování).....	40
Graf 12 Odpovědi na otázku č. 9 Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce? (vlastní zpracování).....	42
Graf 13 Odpovědi na otázku č. 10 Setkáváte se při práci s násilím? (vlastní zpracování)..	43
Graf 14 Odpovědi na otázku č. 11 Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života? (vlastní zpracování)	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Vaňousová a chtěla bych Vás požádat, abyste věnovali chvíli Vašeho času na vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro zpracování mé bakalářské práce na téma „Psychosociální rizika zaměstnanců Policie České republiky“. Dotazník je anonymní (po vyplnění vložte do přiložené obálky), proto Vás žádám o přesné a pravdivé vyplnění.

V první tabulce zakroužkujte odpovídající hodnotu, kde 1 znamená rozhodně ano (nejlepší) a 5 rozhodně ne (nejhorší) hodnocení. Ve druhé tabulce zaškrtněte vhodnou možnost a na závěr zakroužkujte Vám odpovídající kritérium. Děkuji za spolupráci.

č.	OTÁZKA	HODNOCENÍ
1.	Je Vaše práce zajímavá?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
2.	Jste ve svém zaměstnání spokojen/a?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
3.	Při práci je vyžadována vysoká pozornost.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
4.	Ohodnoťte Vaše vztahy s kolegy.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
5.	Máte možnost kariérního růstu?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
6.	V práci se setkávám se situacemi a problémy, od nichž se nemohu odprostit ani po skončení pracovní doby.	1 – 2 – 3 – 4 – 5
7.	Pracujete pod tlakem?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
8.	a) Jak často pocítujete při práci stres? b) Které stresory (faktory spouštějící stres) Vás nejvíce ovlivňují? (zakroužkujte) Vnější (hluk, nebezpečí) Neuspokojení základních potřeb (spánek, jídlo, odpočinek) Vysoká zátěž (časová tíseň, nadměrné požadavky) Sociální stresory (mezilidské vztahy) Konflikty Administrativní zátěž Neodpovídající služební příjem Nedostatečné sociální a existenční jistoty	1 – 2 – 3 – 4 – 5
9.	Máte pocit „vyhoření“, vyčerpání ze své práce?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
10.	Setkáváte se při práci s násilím?	1 – 2 – 3 – 4 – 5
11.	Jak často se setkáváte s rizikem ohrožení Vašeho zdraví nebo života?	1 – 2 – 3 – 4 – 5

