

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH  
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Syndrom vyhoření u zaměstnanců Vězeňské  
služby a jeho vliv na odsouzené ve výkonu trestu  
odnětí svobody**

**Autor práce:** Tomáš Řepík, DiS.

**Studijní obor:** Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

**Forma studia:** Kombinovaná

**Vedoucí práce:** Mgr. Josef Kříha

**Katedra:** Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s využitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Josef Kříha za velmi užitečnou metodickou pomoc, odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování této práce.

## ABSTRAKT

ŘEPÍK, T. *Syndrom vyhoření u zaměstnanců Vězeňské služby a jeho vliv na odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. 62 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Josef Kříha

**Klíčová slova:** odsouzení, program zacházení, stres, syndrom vyhoření, trestná činnost, vězeň, vězení, výkon trestu odnětí svobody, výchova.

Bakalářská práce (dále jen „práce“) je dílem teoreticky a dílem empiricky orientována na problematiku syndromu vyhoření u zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. V rámci úvodní části jsou vymezeny základní pojmosloví a terminologie související s vězeňstvím, výkonem trestu odnětí svobody a zacházení s odsouzenými. Hlavním zaměřením práce je poukázat na spojitost mezi syndromem vyhoření u zaměstnanců Vězeňské služby České republiky a jeho vlivem na práci s odsouzenými a jejich přípravu na propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. V rámci samostatných kapitol práce, je v užším aspektu reflektován samotný rozvoj, projevy, možnosti léčení a prevence syndromu vyhoření.

## ABSTRACT

ŘEPÍK, T. *Burnout Syndrome of Prison Service Employees and its Influence on Prisoners in Imprisonment: Bachelor thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2017. 62 p. Supervisor: Mgr. Josef Kříha.

Key words: convicted, treatment program, stress, Burnout Syndrome, criminal activity, prisoner, prison, execution of imprisonment, education.

The bachelor thesis (hereinafter referred to as „Thesis“) is theoretically and objectively based on the problem of burnout syndrome among employees of the Prison Service of the Czech Republic. The introductory part defines the basic terminology and terminology related to the prison system, the execution of imprisonment and the treatment of convicts. The main focus of this thesis is to point out the connection between the burnout syndrome among employees of the Prison Service of the Czech Republic and its influence on the work with convicts and their preparation for release from imprisonment. Within the separate chapters of work, the development, manifestations, possibilities of healing and prevention of burnout syndrome are reflected in the narrower aspect.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b> .....	<b>8</b>
<b>2 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY A KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>10</b>
2.1 Služební poměr příslušníka VS ČR.....	10
2.2 Zaměstnanecký poměr.....	12
<b>3 NÁPLŇ PRÁCE S ODSOUZENÝMI, PROGRAMY ZACHÁZENÍ</b> .....	<b>14</b>
3.1 Jednotlivé pracovní pozice .....	14
3.2 Charakteristika programu zacházení .....	17
3.3 Jednotlivé oblasti programu zacházení.....	18
<b>4 SYNDROM VYHOŘENÍ</b> .....	<b>22</b>
4.1 Jednotlivé fáze syndromu vyhoření.....	24
4.2 Projevy syndromu vyhoření a stres .....	26
4.3 Prevence syndromu vyhoření .....	29
4.4 Stres a syndromu vyhoření u zaměstnanců VS ČR.....	31
<b>5 VÝZKUMNÝ VZOREK A POPIS VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ</b> .....	<b>37</b>
5.1 Charakteristika Věznice Příbram.....	37
5.2 Popis zkoumaného vzorku.....	37
5.3 Použité metody .....	38
5.4 Získaná data a jejich interpretace .....	38
5.5 Porovnání hlavních znaků, příčin a projevů syndromu vyhoření u zaměstnanců v různých pracovních pozicích ve Věznici Příbram .....	41
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>43</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>50</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>51</b>
<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>52</b>

## ÚVOD

Stres je v současné době módní pojem. Rádi přiznáme, že jsme přepracovaní, máme toho hodně, že náš život je plný stresu. Poukazujeme tak na něco vnějšího, co je mimo nás a s čím se musíme prát. Vyjadřujeme tím, že jsme stateční, když se snažíme s touto skutečností vyrovnat.

Těžší je na druhou stranu pro nás přiznat odpovědnost a důsledky stresu. Nemluvíme o tom, že si nevěříme, že jsme nervózní nebo podráždění. Nechceme si přiznat sobě ani svému okolí, že máme potíže vyjít s lidmi, plánovat si čas nebo, že trpíme tělesnými potížemi, či dokonce psychickými důsledky stresu, za to se stydíme.

Prožívání stresu přitom není duševní nemoc, neznamená, že by měl člověk brát antidepresiva, uklidňující léky nebo se dokonce psychiatricky léčit. Vyžaduje spíše přehodnocení životního stylu a také plán, jehož prostřednictvím můžeme změnit život tak, aby nevedl k takové nepohodě.

Jedním ze spouštěčů stresu jsou přitom právě pracovní a výkonové stresory. V důsledku dlouhodobě působícího stresu v pracovním životě jedince tak může dojít k rozvoji syndromu vyhoření, z anglického burnout syndrom.

Syndrom vyhoření se nejčastěji projevuje u pracovníků pomáhajících profesí, k nimž mimo jiné patří právě i zaměstnanci Vězeňské služby. Syndrom vyhoření je v této souvislosti důsledkem zejména té skutečnosti, že zaměstnanci Vězeňské služby jsou v každodenním bezprostředním kontaktu s odsouzenými umístěnými ve výkonu trestu odnětí svobody. Jejich práce tak vyžaduje plnou pozornost, odpovědnost a schopnost pracovat i pod větším tlakem a pohotově reagovat v zátěžových situacích.

Práce se proto zabývá zejména problematikou syndromu vyhoření, jeho projevů, příčinám vzniku, možnostem prevence a případného léčení. Zkoumá také vliv tohoto syndromu u zaměstnanců na jejich práci s odsouzenými.

# 1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je porovnat hlavní znaky, příčiny a projevy syndromu vyhoření u zaměstnanců v různých pracovních pozicích a různého věku ve Věznici Příbram. Provedeme analýzu příčin tohoto syndromu a navrhneme možnosti předcházení jeho vzniku, případně možnosti jeho léčby a snižování negativních následků. Tato analýza bude realizována nejen ve vztahu k zaměstnancům, kteří tímto syndromem mohou trpět, ale také s ohledem na jejich okolí. Konkrétně, jak spolupracovníci a zejména odsouzení vnímají projevy syndromu vyhoření u zaměstnanců a zda jejich působení na ně má negativní účinky. Vedlejším cílem práce bude získání empirických výsledků této analýzy a jejich využití při porovnání vlivu syndromu vyhoření na zacházení s odsouzenými, a zda a do jaké míry je odsouzenými vnímán.

Dále budou specifikovány osobnostní rysy představitelů jednotlivých pracovních pozic, kteří se podílejí na naplňování účelu výkonu trestu odnětí svobody (vychovatel, dozorce, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník). Zhodnotíme jejich kvalifikační předpoklady a charakteristiky. Zaměříme se na klíčové kompetence, jejich strukturu a identifikaci. Pokusíme se konkretizovat možné působení vybrané pracovní pozice na odsouzeného, popř. skupinu odsouzených.

Práce je rozdělena do několika kapitol, které se zaměřují na otázky výkonu trestu odnětí svobody a působení na odsouzené prostřednictvím programu zacházení. Jednotlivé kapitoly popisují příčiny, projevy a možnosti prevence a léčení syndromu vyhoření. V dalších kapitolách jsou popsány osobnostní předpoklady a kvalifikační požadavky jednotlivých pracovních pozic zaměstnanců Věznice Příbram.

Práce bude vycházet z informací čerpaných z odborné literatury, internetových zdrojů a s výkonem trestu odnětí svobody souvisejících právních předpisů. Dále bude využito i osobních a profesních zkušeností jednotlivých zaměstnanců a příkladů dobré praxe.

Empirická část práce demonstruje užité kvalitativní výzkumné šetření rozsahu a projevů syndromu vyhoření u jednotlivých zaměstnanců Věznice Příbram, a to v porovnání mezi jednotlivými pracovními pozicemi, věkovými kategoriemi a pracovními zkušenostmi.

K výzkumu bude využito vlastnoručně sestaveného dotazníku, který bude mít dvě varianty. Jedna varianta bude určena pro zaměstnance, kteří jsou v každodenním



bezprostředním kontaktu s odsouzenými. Konkrétně půjde o pozice vychovatele, sociální pracovnice, speciálního pedagoga, psychologa, vychovatele terapeuta a dozorce. Druhá varianta dotazníku bude určena pro odsouzené a bude zaměřena na jejich vnímání případného syndromu vyhoření u jednotlivých zaměstnanců a způsobu, jakým je dle jejich názoru ovlivňuje.

Jednotlivé otázky budou proto vzájemně korespondovat a budou upraveny pouze s ohledem na daného respondenta. V případě zaměstnanců se tak zaměříme na jejich subjektivní vnímání případných projevů syndromu vyhoření, přiznání si problémů s ním souvisejících a schopnost práce na sobě samém. Individuálně tak budou moci zhodnotit, jaký vliv má dle jejich názoru jejich chování, včetně případných projevů syndromu vyhoření, na zacházení s odsouzenými a kvalitní naplňování stanovených programů zacházení.

Metody dotazníku bude využito z důvodu přehlednosti a snadného pochopení pro obě skupiny respondentů, zejména pak pro odsouzené. Vzhledem k postavení hypotéz a cíli výzkumu bude použit dotazník s alternativními možnostmi odpovědí. U zaměstnanců bude pro doplnění využito také otevřených odpovědí, které budou vyhodnoceny samostatně. Jejich hlavním přínosem bude možnost zaměřit se na konkrétní projevy syndromu vyhoření a jeho vlivu na práci s odsouzenými, jakož i konkrétními návrhy na jeho prevenci a snižování negativních důsledků.

Vyhodnocení jednotlivých odpovědí bude pro doplnění využito grafického a tabulkového zpracování.

## 2 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY A KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY ZAMĚSTNANCŮ

Laická i odborná veřejnost má jinou představu o svém povolání a také si klade jiné požadavky při jeho výběru. Někteří preferují platové podmínky, další prestiž a jiný zase dostupnost v místě bydliště. Také má každý o svém budoucím povolání určitou představu, která se od skutečnosti může výrazně lišit. Zájemci o práci ve Vězeňské službě české republiky mají možnost volby, zda chtějí vykonávat práci ve služebním poměru, anebo v poměru zaměstnaneckém.

Z pohledu naší práce se zaměříme na pozice, které jsou v přímém kontaktu s odsouzenými.

V případě služebního poměru je to pouze funkce dozorce, který zajišťuje dohled nad odsouzenými a dohlíží na dodržování časového rozvrhu dne. Funkce dozorce také představuje represivní složku ve věznicích. Práce dozorce se vykonává ve dvanáctihodinových směnách, a tudíž jsou dozorců v kontaktu s odsouzenými nepřetržitě.

Z pohledu zaměstnaneckého poměru se zaměříme na funkce, které zastupují ve věznicích složku vzdělávací, poradní a výchovnou. Jsou to především vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové a sociální pracovníci.

### 2.1 Služební poměr příslušníka VS ČR

**Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který:<sup>1</sup>**

- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný (blíže § 14 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů),
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby (blíže § 15 zákona č. 361/2003 Sb.),

---

<sup>1</sup> *Služební poměr* [online]. 2017[cit. 2017-04-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/sluzebniho-pomer-prislusnika-vs-cr-6102> //>.

- je plně způsobilý k právním úkonům,
- je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu,
- není členem politické strany nebo politického hnutí (čestné prohlášení),
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost (čestné prohlášení),
- nepodporuje, nepropaguje nebo nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou nebo rasovou zášť vůči jiné skupině osob

V případě zájmu uchazeče o práci u Vězeňské služby České republiky, musí podat písemnou žádost o přijetí do služebního poměru. Poté se v případě, že je volné služební místo zahájí přijímací řízení. Před samotným přijímacím řízením se provede s uchazečem pohovor, kde je seznámen s průběhem přijímacího řízení a dále jsou mu poskytnuty informace, a to zejména o povinnostech a podmínkách týkajících se služebního poměru.

Vězeňská služba je oprávněna si ověřovat všechny skutečnosti, které jsou potřebné ke splnění podmínek pro přijetí do služebního poměru, jako například vyžádání si opisu z Rejstříku trestů. Vězeňská služba zpracovává a archivuje osobní údaje všech uchazečů. Pokud uchazeč nebyl přijat, archivují se tyto údaje po dobu tří let, a to včetně záznamu s důvodem proč nebyl přijat. Po této době jsou osobní údaje zničeny. Každého uchazeče o přijetí do služebního poměru je Vězeňská služba povinna písemně vyrozumět o výsledku, přičemž není povinna sdělovat důvod nepřijetí.

V případě, že uchazeč splní všechny podmínky přijímacího řízení, ředitel dané organizační jednotky Vězeňské služby vydá rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Před samotným přijetím je uchazeč písemně seznámen s textem služebního slibu a dále například platovými podmínkami, odkdy nastoupí do služebního poměru, do jaké funkce bude zařazen, délkou dovolené a podobně.

#### **Přijímací řízení se skládá z:**

- vstupní lékařské prohlídky
- psychologických testů
- testu fyzické zdatnosti

## **Kvalifikační požadavek na vzdělání pro pozici:**

**Dozorce:** střední vzdělání s maturitní zkouškou.

### **2.2 Zaměstnanecký poměr**

**Požadavky kladené na uchazeče do zaměstnaneckého poměru k Vězeňské službě ČR:<sup>2</sup>**

- vzdělání - střední odborné, úplné střední s maturitou, vysokoškolské - dle zastávané funkce
- dobrý zdravotní stav
- morální a trestní bezúhonnost psychická způsobilost

V případě, že uchazeč projeví zájem o zaměstnanecký poměr u Vězeňské služby České republiky, zahájí se přijímací řízení pohovorem, kde je uchazeči vysvětlen způsob přijímacího řízení, dále je seznámen obsahem činnosti funkce kterou bude zastávat, zkušební dobou, bezpečností práce a dále je informován o jeho povinnosti zúčastnit se nástupního kurzu.

**Přijímací řízení obsahuje:**

- přijímací pohovor
- psychologický test
- vstupní lékařskou prohlídku

Účast v přijímacím řízení není pro uchazeče příslibem zaměstnání, Vězeňská služba ČR si vyhrazuje právo kdykoliv v průběhu přijímacího řízení toto ukončit bez udání důvodů.

---

<sup>2</sup> *Zaměstnanecký poměr* [online]. 2017[cit. 2017-04-14]. Dostupné z

WWW: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/sluzebniho-pomer-prislusnika-vs-cr-6104> //>.

### **Kvalifikační požadavek na vzdělání pro pozici:**

**Vychovatel:** vyšší odborné vzdělání s pedagogickým zaměřením nebo vyšší odborné vzdělání + specializační pedagogické studium v akreditované formě.

**Sociální pracovník:** vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program + odborná způsobilost podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů.

**Speciální pedagog:** vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program s pedagogickým zaměřením.

**Psycholog:** vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program, psychologické vzdělání (jednooborová psychologie)

**Vychovatel-terapeut:** vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program s pedagogickým zaměřením nebo odborná způsobilost podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů nebo psychologické vzdělání (není nutná jednooborová psychologie) + ucelený sebezkušenostní sociálně-psychologický nebo psychoterapeutický výcvik v rozsahu minimálně 200 hodin.

### **3 NÁPLŇ PRÁCE S ODSOUZENÝMI, PROGRAMY ZACHÁZENÍ**

V dnešní době není účelem výkonu trestu odnětí svobody pouze potrestat člověka za skutky, jež spáchal a izolovat odsouzeného od společnosti. Hlavní úkolem, je snaha o co největší možné snížení recidivy a posléze o co nejnižší návratnost odsouzených zpět do výkonu trestu odnětí svobody. Dále snaha o znovu začlenění odsouzeného zpět do společnosti a pomoc při udržování jejich sociálního zázemí

Na tomto úkolu se podílí celá řada specialistů, přičemž každý používá jiné prostředky k naplnění tohoto úkolu. Ať se jedná o psychologa, dozorce, vychovatele, sociálního pracovníka nebo speciálního pedagoga, všichni se v konečné fázi snaží o dosažení stejného výsledku.

#### **3.1 Jednotlivé pracovní pozice**

##### **Vychovatel:<sup>3</sup>**

- je součástí pedagogického týmu, jehož úkolem je komplexní činnost zaměřená na výchovu, vzdělávání, diagnostiku, prevenci a dále na celkový rozvoj osobnosti s cílem pomoci odsouzenému se začleněním se do společnosti
- je metodicky usměřován speciálním pedagogem a je podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu
- jeho hlavní náplní práce s odsouzenými je především plnění těchto úkolů:
  - osobně zná a pedagogicky ovlivňuje jemu svěřené odsouzené, má přehled o vztazích v jemu svěřené skupině odsouzených
  - účastní se ve spolupráci s odbornými zaměstnanci na sestavování odpovídajících programů zacházení odsouzených
  - má na starosti zpravidla dvě aktivity programů zacházení a zajišťuje k tomu nezbytnou dokumentaci
  - vypracovává hodnocení programu zacházení a dále hodnocení pro potřeby policie a soudů.

---

<sup>3</sup> NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů

### **Sociální pracovník:<sup>4</sup>**

- je odborný zaměstnanec oddělení, jehož primárním úkolem je samostatná sociální práce, která je zaměřuje zejména na plynulé zapojení se odsouzených do spořádaného občanského života
- je podřízen vedoucí oddělení výkonu trestu a při práci s odsouzenými je jeho úkolem:
  - spolupracuje při vytváření programů zacházení pro odsouzené a na zpracování návrhu vnitřní diferenciaci odsouzených
  - spolupracuje při vytváření konkrétních programů zacházení svěřených odsouzených a zároveň se podílí se na jejich vyhodnocování
  - poskytuje sociální poradenství,
  - zajišťuje pracovní kontakty s orgány státní správy a dalšími institucemi, navazuje potřebné kontakty s blízkými osobami svěřených odsouzených, pomáhá odsouzeným řešit jejich sociální problémy, spolupracuje při výběru odsouzených k zařazení do zaměstnání a rekvalifikačních kurzů

### **Speciální pedagog:<sup>5</sup>**

- je odborný zaměstnanec oddělení, který je zodpovědný za řádné stanovení programu zacházení
- je přímo podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu a
- při práci s odsouzenými se zaměřuje na plnění těchto úkolů:
  - vytváří osnovy komplexního zacházení s ohledem na zásady vnitřní diferenciaci odsouzených pro jednotlivé kategorie odsouzených
  - provádí pedagogickou diagnostiku a vypracovává hodnocení komplexních zpráv s doporučením pro tvorbu jednotlivých programů zacházení
  - vypracovává přehled jednotlivých aktivit programu zacházení a určuje osobní odpovědnosti za jejich realizaci
  - vede osobně alespoň jednu aktivitu programu zacházení z oblasti speciálně výchovnou anebo vzdělávací a vede k tomu potřebnou dokumentaci

---

<sup>4</sup> NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů

- spolupracuje při výběru odsouzených k zařazení do zaměstnání a rekvalifikačních kurzů

### **Psycholog:<sup>6</sup>**

- je odborný zaměstnanec oddělení, který poskytuje odsouzeným odborné psychologické služby
- je přímo podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu a je odborným poradcem ředitele věznice v psychologických aspektech výkonu trestu
- na vyžádání poskytuje psychologické poradenství zaměstnancům oddělení výkonu trestu
- jeho hlavními úkoly při práci s odsouzenými jsou:
  - posuzuje odsouzené z psychologického hlediska při zpracování komplexní zprávy a vypracovává doporučení pro program zacházení
  - na základě požadavků lékaře nebo vedoucích zaměstnanců, realizuje psychologickou diagnostiku u vytypovaných odsouzených
  - Je členem komise, která rozhoduje o zařazení odsouzeného do seznamu vytypovaných odsouzených
  - provádí pohovory na základě žádosti samotných odsouzených nebo žádosti zaměstnanců, a dále individuální nebo skupinové terapie

### **Vychovatel terapeut:<sup>7</sup>**

- vychovatel terapeut je odborným zaměstnancem oddělení, který se zabývá individuální a skupinovou terapií v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních
- zpracovává písemnou dokumentaci o péči poskytované odsouzeným o aktivitách programů zacházení, které vedou; dokumentaci ukládají a zacházejí s ní v souladu s právním předpisem o ochraně osobních údajů
- vychovatel terapeut je přímo podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu
- spolupracuje při vytváření projektů pro specializované oddělení a pro terapeutické programy, účastní na zpracování a tvorbě programu zacházení pro jednotlivé odsouzené v rámci vnitřní diferenciacce a dále na vytváření speciálně výchovných aktivit

<sup>6</sup> NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů



## **Dozorce:<sup>8</sup>**

- dozorce oddělení výkonu trestu je přímo podřízen inspektorovi dozorčí služby
- službu vykonává zpravidla na stanovišti v ubytovně odsouzených, v ubytovně výkonu kázeňských trestů, v krizovém a specializovaném oddělení
- jeho hlavním úkolem je organizovat a zajišťovat výkon trestu a zejména:
  - o plní odpovědně úkoly a povinnosti, vyplývající z právních předpisů a dále vnitřních předpisů Vězeňské služby České republiky (dále jen „Vězeňská služba“) tak, aby byl zabezpečen účel výkonu trestu při důsledném respektování lidské a občanské důstojnosti odsouzených
  - o dodržuje, aby vůči odsouzeným byla uplatňována pouze ta omezující opatření, která jsou nezbytně nutná z hlediska bezpečnosti, ochrany života a zdraví osob a majetku ve věznici a byla jim omezována pouze občanská práva, vymezená zákonem o výkonu trestu odnětí svobody
  - o vystupuje korektně, aby pozitivně ovlivňoval odsouzené a vzbuzoval v nich potřebnou autoritu a důvěru s vědomím výchovného dopadu svého chování a jednání, upevňuje kázeň a pořádek, důsledně zachovává etická pravidla a pravidla slušného chování

## **3.2 Charakteristika programu zacházení**

Při nástupu odsouzeného do výkonu trestu odnětí svobody je prostřednictvím nástroje SARPO zpracována komplexní zpráva. Na základě této zprávy speciální pedagog navrhne odsouzenému program zacházení. Každému odsouzenému se stanoví takový program zacházení, který je pro něj podle míry rizika nejvhodnější a který je v souladu s možnostmi věznice.

Pomocí hodnotícího nástroje SARPO se zjišťuje míra tzv. rizik, která mají souvislost s trestnou činností, nebo mohou mít vliv na pokračování v trestné činnosti odsouzeného po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.<sup>9</sup> Jedná se především o odsouzené, jejichž trestná činnost má násilný charakter a dále sexuálně motivované

---

<sup>8</sup> NGŘ č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> ČESKO Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody §36 odst. 1

trestné činnosti a trestná činnost s drogovým kontextem. U těchto odsouzených jsou pak přednostně vybrány specializované programy zacházení, které jsou zaměřené na daný charakter trestné činnosti. Například lze uvést tzv. bezdrogové zóny a specializovaná oddělení pro osoby s poruchami osobnosti vzniklé v důsledku zneužívání psychotropních a návykových látek, které jsou určeny pro odsouzené s trestnou činností s drogovým kontextem, a jsou zaměřeny na vedení odsouzeného k abstinenci a schopnosti řešení zátěžových situací bez užití drogy.

Dále pro trestnou činnost se sexuálním kontextem je např. program GREPP, který je určen pro pachatele odsouzené za trestné činy na dětech, jako je týrání dětí nebo sexuální zneužívání dětí bez komerčního aspektu a jehož cílem je především odhalit spouštěcí mechanismy které vedou k páchání trestné činnosti, snaha o minimalizaci recidivy a v neposlední řadě objasnit možné dopady a následky jejich jednání.

Další z programů je určen pro odsouzené s násilně motivovanými trestnými činy. Jedná se o program „Zastav se, zamysli se a změň se“, který je zaměřen na rozvíjení sebeovládání, domýšlení důsledků jednání a schopnost alternativního jednání

Specifickou skupinou jsou mladiství odsouzení s poruchami chování, u nichž se projevují násilnické sklony a agresivita v kolektivu ostatních mladistvých odsouzených, případně vykazují nevhodné chování s prvky šikany, pro které je určen terapeutický program TP 21 JUNIOR. Jedná se o program, jehož hlavním cílem je minimalizovat násilné projevy v chování zařazených. Odsouzení jsou motivováni k vytvoření pozitivního náhledu na nevhodnost řešení konfliktních a zátěžových situací agresivním jednáním. Zdůrazněna je nutnost uvědomit si osobní zodpovědnost a přijmout konkrétní důsledky svého chování a jednání, především v souvislosti s porušováním zásad slušného chování spojeného s násilím. Vedeni jsou mimo jiné i ke schopnosti naučit se smysluplně využívat svůj volný čas.

V současné době by byla potřeba více specializovaných programů. Některé jsou již ve stádiu vývoje, a právě hodnotící nástroj SARPO by měl být prostředkem pro jejich další rozvoj.

### **3.3 Jednotlivé oblasti programu zacházení**

Specializované programy nejsou jedinou formou práce s odsouzenými, ale tento program bývá doplněn o další nabídku aktivit programu zacházení s ohledem na časové možnosti odsouzeného a na časové a personální možnosti věznice.

## **Program zacházení s odsouzenými se člení na:<sup>10</sup>**

- Pracovní aktivity
- Vzdělávací aktivity
- Speciální výchovné aktivity
- Zájmové aktivity
- Oblast utváření vnějších vztahů

### **Pracovní aktivity programu zacházení**

Do pracovních aktivit programu zacházení patří zaměstnávání odsouzených, práce potřebné k zajištění každodenního provozu věznice a pracovní terapie.<sup>11</sup>

Hlavním cílem pracovních aktivit je snaha o vytvoření pracovních návyků u těch odsouzených, kteří si je před nástupem výkonu trestu nevytvořili, a zároveň udržení pracovních návyků u odsouzených, kteří je již mají. Pracovní aktivity jsou v procesu resocializace odsouzených velmi důležité, protože absence pracovních návyků vede zpravidla k nezaměstnanosti, přičemž tuto situaci řeší propuštění odsouzení tím, že zvolí trestnou činnost jako alternativu získání finančních prostředků. Samotné zaměstnávání osob ve výkonu trestu je velmi problematické z důvodu nedostatečného počtu pracovních míst.

### **Vzdělávací aktivity programu zacházení**

Tato oblast v sobě zahrnuje vzdělávání vedené zaměstnanci oddělení výkonu trestu, vzdělávání v korespondenčních kurzech a vzdělávání realizované odborným učilištěm.<sup>12</sup>

Aby se mohl odsouzený po propuštění z výkonu trestu odněti svobody řádně zapojit do společnosti, musí mít nejen pracovní návyky, ale také určité vzdělání. Poměrně velký počet odsouzených má pouze základní vzdělání, nebo nedokončilo vzdělání v učebních oborech. Vzdělávací aktivity programu zacházení se snaží tento nedostatek odstranit a zajistit tak možnost pracovního zařazení, které snižuje pravděpodobnost recidivy.

---

<sup>10</sup> ČESKO Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odněti svobody. §36 odst. 2.

<sup>11</sup> ČESKO Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odněti svobody. §36 odst. 3.

<sup>12</sup> ČESKO Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odněti svobody §36 odst. 4.

## **Speciálně výchovné aktivity programu zacházení**

Mezi Speciálně výchovné aktivity programu zacházení patří jednak individuální, a jednak skupinové terapie a poradenství, která jsou vedená odbornými zaměstnanci věznic. Sem řadíme například trénink zvládnání vlastní agresivity. Dále sociálně právní poradenství, jehož součástí jsou různé výcvikové programy, například pro nezaměstnané, kde se učí, jak postupovat v jednání se sociálními kurátory nebo na Úřadě práce a jakým způsobem si najít práci. Také sem řadíme různé formy terapií, jako jsou psychoterapie, pohybová terapie, arteterapie, psychosociální výcvik.

Obsahem speciálně výchovných aktivit je práce s odsouzenými, s jejich osobností a postojem k trestné činnosti. Trestná činnost odsouzených vyplývá a koresponduje s jejich individuálními riziky, jako jsou například různé formy závislostí. Z tohoto důvodu jsou zřizována takzvaná specializovaná oddělení a bezdrogové zóny, která jsou určena pro odsouzené závislé na alkoholu či nealkoholových drogách.

Cílem speciálně výchovných aktivit je uvědomění si problémů v daných oblastech, nalézt způsob jak tyto problémy řešit a posléze vytrvat v nově nastaveném způsobu jednání a myšlení.

Současným trendem v českém vězeňství je vyzdvižení těchto speciálně výchovných aktivit, které mimo jiné pracují i s celkovým náhledem na trestnou činnost. Velký důraz je kladen zejména na to, aby odsouzení přijali odpovědnost za důsledky svých činů, aby přijali řádný způsob života bez porušování zákonů a etických norem a dále práce se statutem oběti.

Mezi speciálně výchovné aktivity patří také program „Zastav se, zamysli se a změň se“, jehož náplní je motivace odsouzených pachatelů ve výkonu trestu ke změně postojů a stylů myšlení a chování. Jeho cílem je pak prevence opětovného odsouzení, tedy recidivy trestné činnosti.

## **Zájmové aktivity programu zacházení**

Do zájmových aktivit patří různé formy zájmové činnosti a to jak individuální tak skupinové, a které rozvíjejí schopnosti, vědomosti a sociální dovednosti odsouzených. Tyto aktivity jsou vedeny zaměstnanci oddělení výkonu trestu.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> ČESKO Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody §36 odst. 6.

Zájmová aktivita může být jakákoliv činnost, která uspokojí potřeba odsouzeného a zároveň není v rozporu s účelem výkonu trestu odnětí svobody. Může se jednat např. o sportovní činnost, četbu, modelářství a jiné manuální činnosti.

Cílem a smyslem zájmových aktivit je naučit odsouzené jak smysluplně trávit volný čas, což je v běžném životě velice důležité.

### **Oblast utváření vnějších vztahů**

Návrat do běžného života z výkonu trestu odnětí svobody nebývá vždy jednoduchý. Důležitá je pro odsouzeného rodina a přátelé, kteří mu pomáhají nejen po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, ale i v jeho průběhu.

Hlavním cílem v oblasti utváření a udržování vnějších vztahů je předejít rozpadu těchto sociálních vazeb. Tyto vazby se mohou udržovat nejen za pomoci korespondence a telefonních hovorů, ale také například pomocí různých forem návštěv, které mohou probíhat jak ve věznici, tak i mimo ni.

## 4 SYNDROM VYHOŘENÍ

Termín „burnout“ neboli syndrom vyhoření, poprvé použil v roce 1974 americký psycholog Herbert Freudenberger<sup>14</sup>. On také vytvořil popisnou definici, která zní: *„Burnout je konečným stádiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení a svou motivaci.“* Další psychologové, kteří se problémem syndromu vyhoření dlouhodobě zabývali, jej popsali takto: Catherine M. Norris *„Burnout je stav totální ztráty představy, že jsem někdo a že to, co dělám, má nějakou hodnotu“*

Carol J. Aalexandrová *„Burnout je stavem totálního odcizení a to jak práci, tak druhým lidem i sama sobě“*

Cary Cherniss *„Burnout je reakcí na práci, která člověka mimořádně zatěžuje“*, *„Burnout je situací totálního (úplného) vyčerpání sil“*, *„Burnout je pocitem člověka, který došel k závěru, že již nemůže jít dál“*, *„Burnout je stav, kdy člověk ztratil naději, že se ještě něco může změnit“*.<sup>15</sup>

V psychologickém slovníku se pod pojem syndromu vyhoření uvádí, že je to *„ztráta profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí u příslušníka některé z pomáhajících profesí; nejčastěji je spojen se ztrátou činnosti a poslání projevující se pocity zklamání, hořkosti při hodnocení minulosti; postižený ztrácí zájem o svou práci, spokojuje se s každodenním stereotypem, rutinou, nevidí důvod pro další sebevzdělávání a osobní růst; snaží se přežít, nemít problémy; jde o stav konečný, ačkoliv vývoj je plíživý, a tím nebezpečný.“*<sup>16</sup>

Vzniku syndromu vyhoření můžeme také vysvětlovat tím, že někteří lidé si kladou vysoké cíle a i navzdory opakujícím se neúspěchům odmítají ze svých nesmyslně vysokých cílů slevit. Člověk, který na sebe klade přehnané nároky a snaží se dlouhodobě neúspěšně překonávat překážky, které mu brání v dosažení cíle, výrazně u sebe zvyšuje riziko vzniku syndromu vyhoření.<sup>17</sup>

V průběhu výzkumu syndromu vyhoření bylo napsáno mnoho vymezení, které se navzájem lišily. Můžeme ale říct, že většina má společné některé znaky:

---

<sup>14</sup> JEKLOVÁ, Marta a REITMAYEROVÁ, Eva. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1. STRANA 7

<sup>15</sup> KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 131 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-7169-551-3.

<sup>16</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 774 s. ISBN 80-7178-303-X.

<sup>17</sup> STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Překlad Petr Babka. Praha: Grada, 2010, 103 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

- „Jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání“
- „Vyskytuje se zvláště u profesí, obsahující jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“
- „Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně však též v oblasti fyzické a sociální“
- „Klíčovou složkou syndromu je zřejmé emoční vyčerpání, kognitivní „opotřebení“ a často i celková únava“
- „Všechny hlavní složky tohoto syndromu resultují z chronického stresu“<sup>18</sup>

Syndrom vyhoření může postihnout jakéhokoliv člověka v jakémkoliv zaměstnání. Může se jednat o špičkového chirurga, tak o sociálního pracovníka nebo o dělníka v továrně. Dá se ale říci, že vyšší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření najdeme například u lidí:

- s nedostatečnými sociálními oporami a zázemím,
- pracující původně s vysokým nasazením,
- původně velmi obětavých, s vysokou mírou empatie,
- zodpovědných, pečlivých, až pedantských, perfekcionistačtých,
- neschopných relaxace,
- zatížených navíc mimopracovními náročnými situacemi
- žijících pod časovým tlakem,
- málo sebevědomých, s nízkým sebehodnocením,
- úzkostných, depresivně laděných,
- považujících svou profesi za společensky podceňovanou.<sup>19</sup>

Nejčastěji se můžeme setkat s tvrzením, že z pohledu vykonávané profese jsou syndromem vyhoření ohroženi ti pracovníci, kteří vykonávají takzvané pomáhající

---

<sup>18</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd., Praha, 2003, s. 7.

<sup>19</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd.1., Liberec, 2006, s.54.

profese. Jedná se o profese, kde se pracuje s jinými lidmi. K těmto profesím patří nejen sociální pracovníci, ale i zaměstnanci ve zdravotnictví, především lékaři a sestry, ve školství učitelé, dále například psychologové a v neposlední řadě pracovníci ve sféře vězeňství. Také sem patří zaměstnanci, kteří po delší časové období vykonávají práci, která je ničím nemotivuje a která neodpovídá jejich vzdělání.<sup>20</sup>

#### 4.1 Jednotlivé fáze syndromu vyhoření

Samotný vývoj syndromu vyhoření může být výsledkem postupného pozvolného stupňování, který bude završen ukončením pracovního poměru. Někteří zaměstnanci mají před ukončením pracovního poměru období vysokého pracovního nasazení, během něhož se pracovník snaží dosáhnout nejlepšího představitelného výsledku. Tento proces také může mít podobu určitých cyklů, v nichž zaměstnanec nachází řešení některých stresujících problémů a poté se opět uchyluje do obranné pasivity.<sup>21</sup>

Nejčastěji se uvádí pět fází vývoje syndromu vyhoření. Jsou to: nadšení, stagnace, frustrace, apatie a syndrom vyhoření.<sup>22</sup> Jedná se o proces, který má dlouhodobý charakter. Může trvat několik měsíců, ale i několik let. Každý člověk jednotlivé fáze prožívá s jinou intenzitou, proto každá s fází vývoje syndromu vyhoření bude u každého člověka trvat jinou dobu.

Fáze vývoje syndromu vyhoření:

- *nadšení: vysoké ideály, vysoká angažovanost;*
- *stagnace: ideály se nedaří realizovat, mění se jejich zaměření. Požadavky klientů, jejich příbuzných, či zaměstnavatele začínají obtěžovat;*
- *frustrace: pracovník vnímá klienta negativně, pracoviště pro něj představuje velké zklamání;*
- *apatie: mezi pracovníkem a klientem vládne nepřátelství, pracovník se vyhýbá odborným rozhovorům s kolegy a jakýmkoliv aktivitám;*

---

<sup>20</sup> KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-429-X

<sup>21</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody řízení sociální práce*. Vyd.1., Praha, 2003, s.57.

<sup>22</sup> HENNIG, Claudius a KELLER, Gustav. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. Překlad Jitka Vrátilová. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 99 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-093-6.



- syndrom vyhoření: *dosaženo stadia úplného vyčerpání - ztráta smyslu práce, cynismus, odosobnění, odcizení, vymizení reflexe vnitřních norem;*<sup>23</sup>

Není podmínkou, aby všechny fáze syndromu vyhoření byly výrazné a snadno rozpoznatelné. Někdy se stává, že se člověk necítí dobře, ale sám není schopen určit důvod tohoto stavu. Aby se předešlo rozvinutí syndromu vyhoření, je ideální, když se jeho příznaky rozpoznají již ve stádiu stagnace. Ve fázích frustrace, či apatie se dá hovořit o štěstí, pokud se rozvíjející syndrom vyhoření rozpozná a podaří se jej zastavit. Pokud se to v těchto fázích nepodaří a syndrom vyhoření propukne, tak tento stav překonat je velice těžké.

Některé symptomy, které se objevují u syndromu vyhoření, se mohou projevovat i u jiných negativních stavů. Vzhledem k jejich podobnosti je důležité nezaměňovat tyto stavy se syndromem vyhoření. Jedná se zejména o tyto psychické stavy:

- **stres** – je tělesné nebo psychické přetížení, do kterého se může dostat každý a týká se všech oblastí lidského života. Oproti tomu syndrom vyhoření se týká pracovní činnosti, která je zaměřená na práci s lidmi. Také jsou jím postiženi pouze zaměstnanci, kteří mají enormní ambice, jsou plně zaujati svou prací a mají vysoké očekávání. V případě, že u zaměstnance chybí motivace, je velice nepravděpodobné, že se dostane do stavu vyhoření, ale může prožívat stres. Samotný stres může v některých případech přejít až do syndromu vyhoření, ale pokud je pracovní činnost smysluplná a potíže s ní spojené lze více méně zvládat, tak k syndromu vyhoření nedochází.<sup>24</sup>
- **Deprese** – na rozdíl od syndromu vyhoření může být deprese reakcí na obtížnou životní situaci jako je rozvod nebo úmrtí v rodině. Deprese také může propuknout, aniž by měla na první pohled zjevné příčiny. Jejím projevem je stísněná nálada, pocit zoufalství nebo strach. Také se projevují fyzické příznaky jako je porucha spánku, nechutenství nebo bolesti hlavy. Tento stav se projevuje jak v chování, tak i v jakékoliv činnosti postiženého jedince. Depresi může být postižen stejně tak člověk, který své práci dává vše, tak i člověk, který nepracuje vůbec.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>TOŠNEROVÁ, T., TOŠNER, J. (2002). *Burn-out syndrom*. Praha: Hestie. Pracovní sešit pro účastníky kurzů.

<sup>24</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.

<sup>25</sup> VODÁČKOVÁ, Daniela a kol. *Krizová intervence*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 544 s. ISBN 80-7178-696-9 strana 410.

- **únava** – tento stav má příčinu v dlouhodobé námaze a to jak v psychické tak i fyzické. Únava je jedním ze symptomů syndromu vyhoření. Nejedná se o únavu, která pomine po dostatečném odpočinku. V případě syndromu vyhoření je tato únava spojena s pocitem marnosti a selhání.<sup>26</sup>
- **odcizení** - odcizení se projevuje u lidí, kteří ztratili nebo prožívají nedostatek přijatelných sociálních norem. Odcizení pozorujeme i u lidí, kteří neprojevili nadšení u žádné činnosti, anebo pro které práce nebyla na prvním místě. Symptomy odcizení je možné vnímat až v konečné fázi syndromu vyhoření, ne však na začátku, kdy je člověk z práce nadšený.<sup>27</sup>

## 4.2 Projevy syndromu vyhoření a stres

Stres můžeme popsat jako duševní a tělesný stav, který se po určitou dobu výrazně liší od běžného stavu existence. V případě psychických změn v souvislosti se syndromem vyhoření se jedná o napětí, případně silné negativně emoční prožívání.<sup>28</sup> Jedná se o zátěžové situace, které každý člověk prožívá s jinou intenzitou. Vznik stresu má mnoho příčin, a to jak pozitivních, tak negativních. V případě stresu, který má vliv na vznik syndromu vyhoření, se jedná vždy o stres způsobený negativními zátěžovými situacemi.<sup>29</sup>

Odolnost každého jednoho jedince vůči stresu je přitom velmi individuální. Jeden člověk vnímá určitý podnět jako silně stresující, a není schopen se s takovou situací vyrovnat. Oproti tomu druhý člověk, stejnou situaci bude vnímat jako zcela běžnou. Velmi důležitá je tedy subjektivita zpracování situace, kdy si každý člověk sám prožívá jednotlivé situace a interpretuje je jako stresové či nikoli.<sup>30</sup>

V každodenním životě, je určitá dávka stresu potřebná a přirozená, a to zejména v situacích, kdy se musíme rychle rozhodnout, nebo nečekaně reagovat na nezvyklou situaci, nebo potřebujeme zvýšit soustředění. Také se zvyšuje schopnost vybrat nejvhodnější řešení nastalé situace.

<sup>26</sup> KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 131 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-7169-551-3.

<sup>27</sup> KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 131 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-7169-551-3.

<sup>28</sup> BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.

<sup>29</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0. Strana 343.

<sup>30</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd.1., Liberec, 2006 STRANA 9.

Stres jako takový nalezneme ve všech oblastech lidského života. Oproti tomu syndrom vyhoření se nejčastěji projevuje v jednotlivých pracovních oblastech.

V zaměstnání většinou člověk řeší úkoly, které plynou z jeho pracovního postavení. Pokud se jedná o obvyklé situace, tak je zvládá bez problémů a nemusí vyvíjet žádné zvláštní úsilí. V případě, že se dostane do situace, která vybočuje ze zažitého standardu a je nucen, hledat jiný neobvyklý postup řešení tohoto problému, dostane se do pozice, která pro něj představuje určitou psychickou zátěž. Nejčastěji se člověk setkává a musí se vyrovnat s takovými situacemi, mezi které patří nepřiměřené úkoly a požadavky, problémové situace, omezené možnosti při rozhodování, frustrace apod.<sup>31</sup> Jestliže máme spoustu práce, a není v našich silách všechny zadané úkoly řádně a včas vykonat ve stanovené době, tak se jistě dříve či později dostaneme do stresové situace. Stejně tak i náročná administrativa, nebo komplikace způsobené různými předpisy a nařízeními a v neposlední řadě i přílišná míra odpovědnosti vedou ke vzniku dlouhodobého stresu a následně tyto stresové situace výrazným způsobem přispívají ke vzniku syndromu vyhoření.<sup>32</sup>

Pracovní stres může být klasifikován do několika kategorií:

- nadměrné pracovní zatížení a nepřiměřená odpovědnost
- špatná organizace práce, nedostatečná komunikace
- nejasný kariérní růst, nedostatečné využití kvalifikace
- pracovní prostředí<sup>33</sup>

Důležitým projevem syndromu vyhoření je to, do jaké míry zasahuje do života člověka. Nejde pouze o psychiku, ale také se projevuje v mezilidských vztazích a v neposlední řadě tělesnou kondicí postiženého syndromem vyhoření. Projevy symptomů syndromu vyhoření se dají shrnout do tří základních úrovní a to:

#### **Na psychické úrovni**

- *Dominuje pocit, že dlouhé a namáhavé úsilí o něco již trvá nadměrně dlouho a efektivita tohoto snažení je v porovnání s vynaloženou námahou nepatrná.*
- *Výrazný je pocit celkového, především pak duševního vyčerpání, v duševní oblasti je pak prožíváno především vyčerpání emocionální, dále pak vyčerpání v oblasti kognitivní spolu s výrazným poklesem až ztrátou motivace. Únava je*

<sup>31</sup> MICHALÍK, David, ed. *Psychologie v bezpečnostních sborech: (sborník prací)*. Vyd. 1. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009. 103 s. ISBN 978-80-7312-060-3.

<sup>32</sup> POTTTEROVÁ, Beverly. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. Olomouc: Votobia, 1997. 259 s. ISBN 80-7198-211-3.

<sup>33</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd., Praha, 2003, s. 6.

popisována dosti expresivně („mám toho po krk“, „jsem už úplně na dně“, „jsem k smrti unaven“, „cítím se jako vyždímaný“), což je v rozporu s celkovým utlumením a oploštěním emocionality.

- Dochází k utlumení celkové aktivity, ale zvláště k redukci spontaneity, kreativity, iniciativy a invence.
- Převažuje depresivní ladění, pocity smutku, frustrace, bezvýhodnosti a beznaděje, tíživě je prožívána marnost vynaloženého úsilí a jeho nízká smysluplnost.
- Objevuje se přesvědčení o vlastní postradatelnosti až bezcennosti, jež někdy hraničí až s mikromanickými bludy.
- Projevy negativismu, cynismu a hostility ve vztahu k osobám, jež jsou součástí profesionální práce s lidmi (pacientům, klientům, zákazníkům).
- Pokles až naprostá ztráta zájmu o témata související s profesí, často též negativní hodnocení instituce, v níž byla profese až dosud vykonávána.
- Sebelítost, intenzivní prožitek nedostatku uznání.
- Iritabilita, někdy též (selektivní) interpersonální senzitivita.
- Redukce činnosti na rutinní postupy, užívání stereotypních frází a klišé.

### **Na úrovni fyzické**

- Stav celkové únavy organismu, apatie, ochablost.
- Rychlá unavitelnost, dostavující se po krátkých etapách relativního zotavení.
- Vegetativní obtíže: bolesti u srdce, změny srdeční frekvence, zažívací obtíže, dýchací obtíže a poruchy (nemožnost se dostatečně nadechnout, „lapání po dechu“, atd.).
- Bolesti hlavy, často nespecifikované.
- Poruchy krevního tlaku.
- Poruchy spánku.
- Bolesti ve svalech.
- Přetrvávající celková tenze.
- Zvýšené riziko vzniku závislostí všeho druhu.
- Zásahy do rytmu, frekvence a intenzity tělesné aktivity.

## Na úrovni sociálních vztahů

- *Celkový útlum sociability, nezájem o hodnocení ze strany druhých osob.*
- *Výrazná tendence redukovat kontakt s klienty, často i s kolegy a všemi osobami, majícími vztah k profesi.*
- *Zjevná nechuť k vykonávané profesi a všemu, co s ní souvisí (plán či harmonogram práce, zpracování výsledků, dohoda nových či náhradních termínů).*
- *Nízká empatie (projevuje se často či téměř vždy u osob s původně vysokou empatií).*
- *Konkrétně-operační styl myšlení.*
- *Postupné narůstání konfliktů (většinou však nikoli v důsledku jejich aktivního vyvolávání, ale spíše v důsledku nezájmu, lhostejnosti a „sociální apatie“ ve vztahu k okolí).<sup>34</sup>*

## 4.3 Prevence syndromu vyhoření

V případě syndromu vyhoření platí, že čím dříve tento problém rozpoznáme, tím jednodušeji ho můžeme zvládnout. Samotná prevence syndromu vyhoření se může rozdělit na dvě základní oblasti. Jedna oblast se týká aktivit zaměřených na samotného člověka a druhá je zaměřena na vnější podmínky, které k vzniku syndromu vyhoření mohou výrazným způsobem přispět.

Do první oblasti zaměřené na samotného člověka patří především **zdravý životní styl**. Ten zahrnuje dostatečný pohyb, vyváženou stravu, kvalitní spánek a v neposlední řadě dostatek volného času na různé koníčky a společenský život. Dále tato oblast zahrnuje **mezilidské vztahy**. Dlouhodobé neshody na pracovišti, neřešené problémy v partnerském vztahu nebo v rodině výrazným způsobem přispívají ke vzniku syndromu vyhoření. Také je důležité, aby člověk **přijal sebe samého**. Pokud člověk není spokojen sám se sebou, velmi negativně to ovlivňuje jeho psychiku. Takový jedinec vydává příliš mnoho energie na řešení svého vnitřního konfliktu mezi tím, jaký skutečně je a tím, jaký by chtěl být.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd., Praha, 2003, s. 9 a 10.

<sup>35</sup> KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: [psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese]*. 5. vyd. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.

Druhá oblast v sobě zahrnuje především pracovní podmínky. Sem můžeme zařadit například hluk nebo nevhodné osvětlení. Dále problémy při organizaci práce, jako například špatná komunikace, malá podpora ze strany vedoucích pracovníků, omezené možnosti kariérního postupu nebo nepředně definované rozhodovací pravomoci jednotlivých pracovníků. Ke vzniku syndromu vyhoření také přispívá nepřiměřená míra odpovědnosti a velké množství úkolů, které není zaměstnanec schopen včas a kvalitním způsobem splnit což vede k mimořádnému tlaku.<sup>36</sup>

Dalším ze způsobů, jak se vyrovnat a zvládat syndrom vyhoření, je supervize. S pomocí supervize můžeme vidět různé problémy s určitým odstupem, získat na problém jiný náhled a v budoucnu na tyto problémy reagovat vhodnějším způsobem.

Supervizi můžeme definovat jako: „*Systematickou pomoc (individuální či skupinovou) při řešení profesionálních problémů v neohrožující atmosféře, která dovolí pochopit osobní, zejména emoční podíl člověka na jeho profesním problému.*“<sup>37</sup>

Hlavní funkce supervize se mohou rozdělit do tří oblastí a to vzdělávací, podpůrná a řídicí.<sup>38</sup>

**Vzdělávací** funkce je zaměřena na rozvoj různých dovedností a schopností supervidovaných, a to především tím, že se rozebere a popíše práce samotných supervidovaných.

**Podpůrná:** cílem této funkce je ukázat supervidovanému jeho reakce a pocity, které v něm určité situace vyvolávají. Supervizor by měl supervidovanému ukázat jak na tyto situace reaguje a pomohl mu uvědomit si, do jaké míry může své emoce a reakce ovlivňovat a zvládat.

**Řídicí:** cílem této funkce je do určité míry převést na supervizora odpovědnost za práci supervidovaného. To znamená, že je supervizor stavěn do jakési role „kontrolora“, který dbá na správnost odvedené práce.

---

<sup>36</sup> BAŠTECKÁ, Bohumila a kol. *Klinická psychologie v praxi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. 420 s. ISBN 80-7178-735-3.

<sup>37</sup> TOŠNER, J.-TOŠNEROVÁ, T. Burn-Out Syndrom, Syndrom vyhoření, pracovní sešit pro účastníky kurzů, Praha: Hestia, 2002, str.15, dostupné také na [www.hest.cz/cdn/public/000985.doc](http://www.hest.cz/cdn/public/000985.doc) [on-line] [15.11.2016].

<sup>38</sup> HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vyd.1., Praha, 2004, s. 60.

Jednotlivé kategorie se mohou prolínat v závislosti na konkrétním zaměření supervize:

<b>Zaměření</b>	<b>Kategorie Supervize</b>
<i>Poskytovat pravidelně prostor, v němž mohou supervidovaní uvažovat o obsahu a procesu své práce</i>	<i>Vzdělávací</i>
<i>Rozvíjet porozumění a dovednosti v práci</i>	<i>Vzdělávací</i>
<i>Získávat informace a jinou perspektivu týkající se vlastní práce</i>	<i>Vzdělávací/podpůrná</i>
<i>Získávat zpětnou vazbu o obsahu i procesu</i>	<i>Vzdělávací/podpůrná</i>
<i>Být uznáván a mít oporu jako člověk i jako pracovník</i>	<i>Podpůrná</i>
<i>Zajistit, aby jako člověk a jako pracovník nebyl jedinec nucen zbytečně nést obtíže, problémy a projekce sám</i>	<i>Podpůrná</i>
<i>Mít prostor k prozkoumání a vyjádření osobních trápení, vracejících se podnětů, přenos či protipřenosu, které může přinášet práce</i>	<i>Řídící/podpůrná</i>
<i>Lépe plánovat a využívat osobní i odborné zdroje</i>	<i>Řídící/podpůrná</i>
<i>Být sám aktivní, nikoli jen reagovat</i>	<i>Řídící/podpůrná</i>
<i>Zajistit kvalitu práce</i>	<i>Řídící</i>

**Tabulka 1** HAWKINS, P., SHOHET, R. Supervize v pomáhajících profesích. Vyd.1., Praha, 2004, s. 61

#### **4.4 Stres a syndromu vyhoření u zaměstnanců VS ČR**

Mezi takzvané pomáhající profese můžeme zařadit i zaměstnance, kteří pracují ve vězeňství. Práce ve vězeňské službě je jedním z nejnáročnějších povolání, ve kterém se projevuje vysoká psychická zátěž. Tato pracovní činnost je specifická především pro své prostředí a specifickou skupinou klientů, se kterou zaměstnanci pracují. Jedná se především o zaměstnance v přímém kontaktu s odsouzenými, jako jsou dozorcí, vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové a v neposlední řadě i sociální pracovníci. Vzhledem ke specifčnosti jejich pracovní činnosti se zaměstnanci dostávají do každodenních stresových situací, se kterými se ne každý dokáže adekvátně vyrovnat.

Jeden z faktorů, který má vliv na zaměstnance je pracovní prostředí. Už samotný fakt, že se člověk dostane do prostředí věznice, může ovlivnit určitým způsobem jeho psychiku. V případě pracovního prostředí musíme brát v potaz nejen například hlučnost, teplotu nebo kvalitu osvětlení, ale také interpersonální vztahy. A to jak v rámci spolupracovníků, tak v rámci podřízení-nadřízení a práci s klienty.

Člověk nastupuje do zaměstnání ve vězeňské službě s určitou představou o tom, v jakém prostředí bude své povolání vykonávat, ale tento dojem se mnohdy od reality velice liší, a to jak v pozitivním smyslu, tak v tom negativním. Do jisté míry má vliv na pohodu zaměstnance i to, jak je práce ve vězeňství vnímána laickou veřejností. V současné době se setkáváme s ne příliš kladnými reakcemi veřejnosti na vězeňskou službu. Veřejnost má tři různé pohledy na výkon služby. První pohled je extrémní a negativní. Má zaměstnance za nevzdělané a ponižující lidskou důstojnost odsouzených. Druhý pohled se přibližuje skutečnosti. A třetí pohled na vězeňskou službu je opět extrémní a scestný, kdy přirovnává vězeňský personál k obsluze letního tábora pro odsouzené. Tyto názory jsou do značné míry ovlivněny, jak je vězeňství prezentováno médií. Jelikož média prezentují ve většině případů vězeňskou službu v negativním světle, má to za následek i nízkou společenskou prestiž pro zaměstnance pracujících ve věznicích.<sup>39</sup>

Každý jedinec může také ovlivňovat prostředí, ve kterém se při výkonu povolání pohybuje do té míry, aby vyhovovalo jeho představám a požadavkům, nebo se musí prostředí přizpůsobit což, ale většinou přispívá ke vzniku stresových situací a následně ke vzniku syndromu vyhoření.<sup>40</sup> V případě vězeňské služby, je ale možnost ovlivnit prostředí značně omezená.

Stejně tak, jako je omezena možnost zásadně měnit pracovní prostředí, tak je omezena i možnost **organizace práce**, která zásadním způsobem působí na efektivitu vykonávané práce a celkovou pohodu a spokojenost na pracovišti. Tato činnost zahrnuje především:<sup>41</sup>

- **Organizaci pracoviště** z hlediska zabezpečení efektivní a bezproblémové pracovní činnosti.

---

<sup>39</sup> ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ číslo 1/2002 ročník 10 str. 22-23 dostupný [http://www.vscr.cz/client\\_data/1/user\\_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2002/CV01\\_2002zm.pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Ceske%20vezenstvi/2002/CV01_2002zm.pdf).

<sup>40</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>41</sup> PROVAZNÍK, Vladimír a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002. 226 s. Manažer. ISBN 80-247-0470-6.



- **Organizaci práce na pracovišti** z pohledu efektivní spolupráce všech spolupracovníků, což zpravidla spadá do působnosti kompetentního vedoucího pracovníka
- **Organizační zajištění plynulosti práce**, což obnáší postupné dodávání úkolů a materiálu zaměstnancům, a dále zajištění funkčnosti technických prostředků jako je například výpočetní technika. V případě, že není tato plynulost dostatečně zajištěna, dochází ke zvyšování pracovního vypětí a následkem toho vznikají stresové situace.

Dalším významným faktorem, který má za následek vznik přepracovanosti a stresu, je zatížení zaměstnanců nepřiměřeným množstvím povinností a následně nedostatkem času pro jejich včasné a kvalitní splnění. V případě vězeňské služby, se jedná především o přímou práci s odsouzenými, kde významnou stresovou zátěž představuje značné množství administrativních činností.<sup>42</sup> Mnohdy se jedná o úkoly, které musí zaměstnanec splnit do určitého termínu. Z tohoto důvodu se pak stává, že zaměstnanec má rozpracováno více úkolů najednou. V takové situaci se pak musí rozhodovat mezi tím, zda vykoná zadané úkoly pečlivě, ale nedodrží stanovený termín, nebo tento termín dodrží, ale neodvede kvalitní práci dle svých představ a omezí se na nejnужnější úkony s povrchním přístupem<sup>43</sup>.

Takovéto situace, kdy zaměstnanec vykonává přidělené úkoly pod permanentním tlakem, mívají za následek to, že se zaměstnanci negativně změní pohled na přístup k práci a na samotné odsouzení. Také vysoké nároky na kvalitu odvedené práce a nemožnost samostatného rozhodování zaměstnance o způsobu, jakým zadaný úkol splní, jsou dalším faktorem, který ovlivňuje možný vznik stresových situací a psychických potíží, které mohou přejít až do syndromu vyhoření.<sup>44</sup>

Ke vzniku psychického vyčerpání může dojít v důsledku toho, že je zaměstnanec povinen plnit i takové příkazy nadřízených, o kterých je vnitřně přesvědčen, že jsou nesmyslné. To samé platí i v souvislosti s neúměrnou odpovědností a se strachem ze

---

<sup>42</sup> MÍČEK, Libor a ZEMAN, Vladimír. *Učitel a stres*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1992. 169 s. Věda do kapsy; sv. 3. ISBN 80-210-0521-1.

<sup>43</sup> KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-429-X.

<sup>44</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd., Praha, 2003.

selhání, které může způsobit negativní důsledky nejen pro zaměstnance samotného, ale také například pro jeho spolupracovníky nebo odsouzené.<sup>45</sup>

Výkon práce jednotlivých zaměstnanců vězeňské služby znesnadňuje i fakt, že tato jejich specifická činnost je výrazně omezena různými zákony, nařízeními a pokyny, kterými je zaměstnanec povinen se řídit. Jedná se například o **Zákon č. 555/1992 Sb.**, o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů, o **Zákon č. 169/1999 Sb.**, o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, o **Vyhlášku Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb.**, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, v platném znění a dále o **Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 21/2010**, kterým se stanoví úkoly zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence, nebo o **Metodický list ředitele odboru výkonu vazby a trestu č. 18/2004**, kterým se stanovují zásady pro realizaci programu zacházení ve věznicích.

Jeden ze stěžejních faktorů, který má při práci ve vězeňství zásadní vliv na enormní psychickou zátěž a vznik stresových situací je ten, že se zde pracuje se specifickou skupinou klientů, a to s odsouzenými.

Je důležité si uvědomit, že výkon trestu odnětí svobody pozměňuje způsob, jakým způsobem bude myslet a jakým způsobem se bude odsouzený chovat. Přizpůsobení se vězeňskému životu znamená nejen změnu norem chování, ale i změnu hodnot. Ve výkonu trestu odnětí svobody je pro odsouzeného svým způsobem prospěšné přizpůsobit se jiným vzorcům chování a oprostít se od způsobů chování, kterými se řídil v civilním životě. To je způsobeno tím, že vězeňská subkultura se řídí svými vlastními pravidly. Chování podle vzorců získaných v civilním životě, bývá jinými odsouzenými považováno za nežádoucí.<sup>46</sup>

Negativní chování a jednání odsouzených a následných konfliktních situací, může mít mnoho příčin. Například zásadní změna životního rytmu, který je výkonu trestu odnětí svobody zcela podřízen vězeňskému režimu. Musí se podřizovat příkazům a nařízením personálu, částečně ztrácí možnost svobodně se rozhodovat, neboť mohou dělat pouze to, co jim tento režim dovolí, umožní nebo přikáže, což může značně snížit

---

<sup>45</sup> ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.

<sup>46</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

jejich sebevědomí. Také ztrácejí možnost sami si určit, se kterými odsouzenými budou v určitém kontaktu, a to včetně těch o které nestojí.<sup>47</sup>

Značný počet recidivistů jsou lidé, kteří trpí některým typem poruchy osobnosti. Chování těchto lidí se v průběhu výkonu trestu odnětí svobody prakticky nemění. Společné znaky lidí s poruchou osobnosti jsou například jejich neschopnost vyrovnat se s frustrací, jsou egocentričtí, mají problém se adaptovat v novém prostředí, mohou podlehnout zkratovitému jednání, bývají agresivní, mívají problémy se sebeovládáním. Což může mít za následek určitý nátlak vůči vězeňskému personálu, který za určitých okolností může přejít až k vydírání, nebo k bezohlednému jednání vůči spoluodsouzeným.<sup>48</sup> Vznik mnoha konfliktních situací, je zapříčiněno také tím, že většina odsouzených neuznává pevné morální normy. Řídí se hlavně svým prospěchem a z toho důvodu je obtížné odhadnout, jak se v určité situaci zachovají. Také jistá míra sympatie nebo antipatie mezi zaměstnancem a odsouzeným může vést ke vzniku stresových situací, jako například, když odsouzený vnímá standardní jednání zaměstnance jako arogantní.

Nedostatečná kapacita věznic je dalším zdrojem závažných problémů a spouštěčem stresových situací. Tato přeplněnost má za následek ještě větší omezení už tak omezeného soukromí odsouzených. Z tohoto důvodu se stupňují neshody mezi odsouzenými, které mohou přejít až k fyzickému násilí.

Přeplněnost věznic také zaměstnancům výrazně znesnadňuje efektivní práci s odsouzenými. V ideálním případě by měl vychovatel pracovat s dvaceti odsouzenými, aby bylo možné zajistit dostatečné plnění účelu výkonu trestu odnětí svobody a dále zajistit individuální přístup ke každému z odsouzených. Příliš mnoho odsouzených a nedostatečný počet odborných zaměstnanců toto prakticky znemožňuje, proto se někteří zaměstnanci omezují pouze na dodržování kázně a vnitřního řádu věznice. Také se zvýšeným počtem odsouzených roste i neúměrné administrativní zatížení odborných pracovníků.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie. II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. 77 s. ISBN 978-80-7372-204-3.

<sup>48</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>49</sup> *Zpráva Ze Systematických Návštěv Veřejného Ochránce Práv 2016* [online]. 2017[cit. 2017-03-27].

Dostupné z WWW:

<[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ochrana\\_osob/ZARIZENI/Veznice/Veznice-2016.pdf/](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/ZARIZENI/Veznice/Veznice-2016.pdf/)>.

Aby člověk zažil uspokojení z vlastní vykonané práce, musí cítit, že jeho snažení má nějaký smysl. Z tohoto důvodu je pro pracovníky ve vězeňství, kteří pracují v přímém kontaktu s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody, velice důležitá pozitivní zpětná vazba. V opačném případě, kdy se zaměstnancům dostává zpětná vazba spíše negativního charakteru, v nich vyvolává pocit vlastního selhání a zbytečnosti jejich práce. Mezi takovéto negativní zpětné vazby v rámci vězeňské služby patří především neustálé porušování právních norem a odmítnutí samotného snažení, například vychovatele.<sup>50</sup>

Další velice významnou zpětnou vazbou, která má zásadní vliv na psychickou pohodu zaměstnanců je to, že přes veškerou snahu a práci s odsouzenými, se jich výrazné procento po určitém čase, vrací zpět do výkonu trestu odnětí svobody. Není výjimkou, že se po dobu pracovního poměru vychovatele, se odsouzený vrátí do výkonu trestu odnětí svobody i několikrát.

---

<sup>50</sup> MÍČEK, Libor a ZEMAN, Vladimír. *Učitel a stres*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1992. 169 s. Věda do kapsy; sv. 3. ISBN 80-210-0521-1.

## **5 VÝZKUMNÝ VZOREK A POPIS VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ**

Výzkumné šetření bylo provedeno ve Věznici Příbram. Tato věznice patří mezi pět největších věznic v celé České republice, a to do počtu umístěných odsouzených. Aktuálně zde trest svobody vykonává celkem 1049 odsouzených mužů, největší počet zaujímají odsouzení ve věznici typu ostraha, kterých je 862 (stav ke dni 1. 6. 2017). Odsouzené ženy ve Věznici Příbram nejsou, jedná se o výhradně mužskou věznici.

Zaměstnanci, kteří se podíleli na výzkumu, jsou civilní zaměstnanci i příslušníci. Vybírání byli pouze podle jednoho kritéria, a sice skutečnosti, že jsou při své práci v každodenním kontaktu s odsouzenými.

### **5.1 Charakteristika Věznice Příbram**

„Věznice Příbram je organizační článek Vězeňské služby ČR pro výkon trestu odnětí svobody mužů. V rámci typu věznice s ostrahou jsou ve Věznici Příbram zřízena oddělení pro výkon trestu oddělení s dohledem, oddělení s dozorem, oddělení s ostrahou, oddělení specializované pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním psychotropních látek ve věznici s ostrahou.“<sup>51</sup>

### **5.2 Popis zkoumaného vzorku**

Zkoumaný vzorek tvoří dvě skupiny respondentů, kteří byli osloveni v rámci dotazníkového šetření.

První skupinou jsou zaměstnanci Věznice Příbram, z nichž byl vybrán reprezentativní vzorek těch zaměstnanců, kteří jsou s odsouzenými v každodenním bezprostředním kontaktu. Celkový počet zaměstnanců v přímém kontaktu s odsouzenými ve Věznici Příbram je 127, z toho 57 civilních zaměstnanců a 70 příslušníků-dozorců.

---

<sup>51</sup> Vězeňská služba ČR - Věznice Příbram – Stručná charakteristika věznice [online]. 2013 [cit. 2015-01-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.vscr.cz/veznice-pribram-91/o-nas-1619/zakladni-informace-1097/veznice-pribram-5040>>.

Z tohoto počtu bylo vybráno 60 zaměstnanců, a to v zastoupení vychovatelů, dozorců, sociálních pracovníků, speciálních pedagogů, vychovatelů terapeutů a psychologů. Poměr mužů a žen byl třicet osm ku dvaceti dvěma ve prospěch mužů. Věkový průměr respondentů byl 39,5 let, průměrná praxe ve Vězeňské službě České republiky 10 let.

Druhou skupinu představují odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici Příbram, která je tvořena třemi typy věznic: s dohledem, dozorem a ostrahou. Odsouzení byli vybráni z věznice typu ostraha. Ve všech případech se jedná o odsouzené muže, převážně se přitom jedná o odsouzené recidivisty, kteří jsou ve výkonu trestu odnětí svobody opakovaně. Odsouzení byli vybráni zejména s ohledem na schopnost pochopení zadání dotazníkového šetření.

### **5.3 Použité metody**

K výzkumu bylo využito vlastnoručně sestaveného dotazníku, který měl dvě varianty, a to jednu pro zaměstnance věznice a druhou pro odsouzené. Jednotlivé otázky byly upraveny s ohledem na respondenta, respektive s ohledem na jeho postavení odsouzeného nebo zaměstnance. Zaměřili jsme se přitom zejména na vyjádření zaměstnanců, jejichž dotazník byl obsáhlejší a tvořilo jej 15 otázek. Dotazník pro odsouzené byl pouze doplňkový a tvořilo jej 5 otázek.

Metody dotazníku bylo využito z důvodu přehlednosti a snadného pochopení pro respondenty. Vzhledem k postavení hypotéz a cíli výzkumu byl použit dotazník s alternativními možnostmi odpovědi.

### **5.4 Získaná data a jejich interpretace**

Výsledky provedeného výzkumu jsou znázorněny pro větší přehlednost v grafickém provedení. Dotazník pro zaměstnance je vyhodnocen v grafech jako příloha č. 3. Dotazník pro odsouzené je vyhodnocen graficky jako příloha č. 4. Zde uvádíme vyhodnocení slovní, a to dle jednotlivých zadaných otázek.

Zaměstnanci odpovídali na jednotlivé otázky dotazníku, které byly vyhodnoceny následovně:

### **1. Pohlaví:**

Necelé dvě třetiny dotazovaných zaměstnanců jsou muži a zbytek ženy. Konkrétně byl počet oslovených 38 ku 22 ve prospěch mužů. Toto rozložení zhruba odpovídá celkovému poměru mužů a žen ve věznici.

### **2. Kolik Vám je let?**

Nejvíce zaměstnanců je ve věku 36-45 let, nejméně pak ve věku nad 55 let. Průměrný věk respondentů je 39,5 let.

### **3. Počet odpracovaných let ve vězeňské službě (délka praxe)?:**

Více než třetina dotazovaných zaměstnanců má praxi u Vězeňské služby v rozmezí 11 – 15 let. Necelá třetina se pohybuje v rozmezí 5-10 let. Pouze dva z oslovených mají praxi delší než dvacet let.

### **4. Má práce mě uspokojuje:**

Uspokojení z práce pociťuje bezmála tři čtvrtiny dotazovaných zaměstnanců. Zbýlých třicet procent respondentů nepovažuje práci jako uspokojující.

### **5. V práci mívám často pocit, že jsem na konci svých sil:**

Výrazná většina dotazovaných zaměstnanců uvádí, že nemají pocit, že by byli často na konci svých sil. Pouze 15 procent oslovených má tento pocit.

### **6. Problémy v jednání s odsouzenými řeším klidně a vyrovnaně:**

Více než tři čtvrtě dotazovaných zaměstnanců jedná s odsouzenými klidně a vyrovnaně.

### **7. Často mám pocit, že je má práce zbytečná:**

Pocit, že vykonává zbytečnou práci, uvádí 27 procent respondentů, skoro tři čtvrtě dotazovaných zaměstnanců tento pocit nemá.

### **8. Mám pocit, že na mě zaměstnavatel klade víc úkolů, než mohu zvládnout:**

Přibližně třetina dotazovaných zaměstnanců si myslí, že dostávají od zaměstnavatele více práce, než mohou zvládnout.

### **9. Problémy odsouzených mě zajímají čím dál méně:**

Stupňující se nezájem o problémy odsouzených si připouští čtvrtina dotazovaných zaměstnanců.

### **10. Mám pocit, že mě odsouzení jen využívají:**

S pocitem, že jsou zaměstnanci čím dál víc odsouzenými využíváni, se ztotožňuje pouze 18 procent oslovených zaměstnanců.

### **11. Když ráno vstanu a vzpomenu si na pracovní problémy, cítím se unaven:**

Skoro čtvrtina dotazovaných zaměstnanců pociťuje únavu po probuzení, a to v případě, že si vzpomenu na pracovní problémy.

**12. V práci mám vytvořené podmínky pro kvalitně odvedenou práci:**

Bez mála dvě třetiny dotazovaných zaměstnanců potvrzuje, že mají vytvořeny dostatečné podmínky pro odvedení kvalitní práce.

**13. Mám pocit, že s odsouzenými jedním jako s neosobními věcmi:**

S tvrzením, že se s odsouzenými jedná jako s neosobními věcmi, nesouhlasí tři čtvrtě oslovených respondentů.

**14. Má práce mě činí citově tvrdým:**

Výrazná většina dotazovaných zaměstnanců uvádí, že jejich práce nemá vliv na změnu jejich citového nastavení. Pouze 15 procent respondentů uvádí, že je jejich práce činí citově tvrdými.

**15. Problémy v práci přenáším i do rodinného života:**

Zhruba čtvrtina dotazovaných zaměstnanců přiznává, že své problémy v práci přenášejí i do jejich rodinného života.

Odpovědi na jednotlivé otázky dotazníku, vyplněné ze strany odsouzených, byly vyhodnoceny následovně:

**1. Vnímáte nechuť některých zaměstnanců k řešení Vašich problémů:**

Přibližně jedna čtvrtina dotazovaných odsouzených pociťuje nechuť k řešení jejich problémů ze strany zaměstnanců.

**2. Při řešení mých problémů se mnou zaměstnanci většinou jednají klidně-vyrovnaně:**

Zaměstnanci jednají s odsouzenými klidně a vyrovnaně. Pouze zhruba jedna čtvrtina dotazovaných odsouzených si myslí opak.

**3. Často máte pocit, že se Vám zaměstnanci, se kterými potřebujete něco řešit, schválně vyhýbají:**

Zhruba polovina oslovených odsouzených uvádí, že se jim zaměstnanci snaží záměrně vyhýbat, pokud s nimi chtějí něco řešit.

**4. Mívám pocit, že nikoho nezajímají mé problémy:**

Dvě třetiny dotazovaných odsouzených uvádí, že mají pocit, že jejich problémy nikoho nezajímají.

**5. Mám pocit, že největší nechuť k práci mívají:**

Největší nechuť k práci vnímají odsouzení ze strany vychovatelů, speciálních pedagogů a dozorců, nejmenší pak ze strany vychovatele-terapeuta.



## **5.5 Porovnání hlavních znaků, příčin a projevů syndromu vyhoření u zaměstnanců v různých pracovních pozicích ve Věznici Příbram**

Výběrový proces na pracovní pozice ve VS ČR je velmi náročný, díky čemuž dochází k výběru takových zaměstnanců a příslušníků, kteří jsou odolnější proti psychické zátěži a u kterých je předpoklad, že u nich k projevům syndromu vyhoření nedojde, případně že se projeví až po delší době. Od zaměstnanců ve věznici Příbram je žádáno vysoké pracovní nasazení, zodpovědnost, značná dávka empatie, tudíž je zde velký předpoklad vzniku syndromu vyhoření. Na druhou stranu je od nich očekáváno, aby byli schopni preventivně předcházet tomuto syndromu, a tudíž je žádoucí, aby zaměstnanci dodržovali zdravý životní styl.

Syndromem vyhoření jsou ve Věznici Příbram nejvíce ohroženi vychovatelé a dozorcí, kteří jsou v nepřetržitém kontaktu s odsouzenými. Tyto dvě pracovní pozice jsou nejvíce ohroženy i z toho důvodu, že odsouzení každý problém, a to i takový, který by měl řešit sociální pracovník, psycholog nebo speciální pedagog, nejprve probírají právě s vychovatelem nebo dozorcem. Vychovatelé i dozorcí se musí při řešení různých situací, problémů a pracovních úkolů vyrovnat s velkým tlakem, jak ze strany odsouzených, tak ze strany vedoucích pracovníků, protože z obou dvou stran jsou tlačeni k takovým výsledkům své práce, které leckdy mohou být v rozporu.

Náznaky syndromu vyhoření se v případě vychovatelů nejčastěji začínají projevovat psychickými problémy, kdy narůstá jejich nechuť jít do práce, podrážděnost, pocity bezmoci a beznaděje z toho, jak se na ně „valí“ žádosti od odsouzených a různá nařízení ze strany vedoucích pracovníků. Dále pak následují projevy fyzického rázu, jako bolesti hlavy nebo zad. U dozorců spíše dochází primárně k tělesným projevům, kdy je bolí záda, hlava, vzhledem k nočním službám dochází k narušení spánkového režimu, a tím pádem i k poruchám spánku. Následují pak projevy duševní, a to je již výše zmiňována nechuť k práci, negativismus. Ten důvod, proč tomu tak je u těchto profesí zrovna v tomto pořadí je asi nasnadě. Vychovatel bezprostředně řeší věci s odsouzenými a s tím spojenou administrativu, kdežto dozorce řeší věci spojené se samotným fungováním věznice a dozorem nad odsouzenými, jako je například navádění odsouzených do práce, k lékaři, na stravu nebo dodržování časového rozvrhu dne. Což ovšem nevylučuje, že každý člověk je jiný a tudíž symptomy syndromu vyhoření se u každého můžou projevovat specificky. V bakalářské práci jde o generalizaci

stávajících projevů, což nevylučuje opačnou možnost, či jiný způsob projevů u každé jednotlivé profese.

Další pracovní pozice, u kterých je větší předpoklad vzniku syndromu vyhoření jsou speciální pedagogové a sociální pracovníci. Speciální pedagog řeší s odsouzenými především záležitosti, které se týkají jejich programu zacházení a možného pracovního zařazení. Nezřídka jsou odsouzenými „využíváni“ jako mediátoři v případě jednání mezi odsouzeným a vedením věznice. Sociální pracovníci řeší jak rodinné záležitosti, tak záležitosti spojené s občanským životem odsouzených. Musí jednat profesionálně i v takových případech, kdy se stávají s neochotou, až odporem k jednání, ze strany osob z občanského života. U speciálních pedagogů a sociálních pracovníků se příznaky syndromu vyhoření projevují podobně jako u vychovatelů.

Proces přijímání zaměstnanců do VS ČR je náročný, a tento náš výzkum ukázal, že již samotný výběr zaměstnanců je schopen v převážné většině vyhledat takové osobnosti, které jsou schopny předcházet samotnému syndromu vyhoření, popřípadě rozpoznat počáteční projevy a znaky tohoto syndromu, které pak lze snadněji vyřešit, a tím předejít nedozírným následkům.

## ZÁVĚR

Hlavními profesemi, které jsou v každodenním kontaktu s vězňenými osobami, jsou příslušníci ve služebním poměru u VS ČR, a to jsou dozorcí a občanskí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u VS ČR, a to jsou vychovatelé, speciální pedagogové, sociální pracovníci a psychologové. Vzhledem k psychicky náročné profesi, kterou vykonávají, mohou být všichni výše jmenovaní ohroženi syndromem vyhoření. Každodenní přímý kontakt s odsouzenými vyžaduje vysoké pracovní nasazení a už samotný výběr, jak do služebního, tak zaměstnaneckého poměru, je náročný proces, kdy jsou budoucí zaměstnanci testováni, zdali jsou vhodnými adepty na danou pracovní pozici.

Vychovatel je součástí pedagogického týmu a jeho úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací a diagnostická činnost. Vychovatel je v každodenním kontaktu se svěřenými odsouzenými, osobně se s nimi zná a pedagogicky je ovlivňuje, vyhodnocuje plnění cílů program zacházení a zároveň zpracovává hodnocení pro potřeby policie a soudů. Zpravidla vede dvě průběžné aktivity programu zacházení.

Sociální pracovník má na starosti primárně samotnou sociální práci, zajišťuje kontakt s orgány státní správy a dalšími institucemi, navazuje potřebné kontakty s blízkými osobami odsouzených.

Speciální pedagog provádí pedagogickou diagnostiku, vypracovává hodnocení komplexních zpráv s doporučením pro tvorbu jednotlivých programů zacházení a vypracovává přehled jednotlivých aktivit.

Psycholog poskytuje odborné psychologické služby, na vyžádání poskytuje poradenství. Posuzuje odsouzené při zpracovávání komplexní zprávy.

Vychovatel – terapeut poskytuje individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních.

Dozorce zabezpečuje účel VTOS. Upevňuje kázeň a pořádek a zajišťuje dodržování časového programu dne.

Všechny výše zmiňované profese jsou v bezprostředním, každodenním kontaktu s velmi specifickou skupinou osob, kterými odsouzené osoby bezesporu jsou. Každý den musí prokazovat svoji profesionalitu, nevnášet svoje osobní problémy mezi odsouzené. Musí poskytovat odsouzeným komplexní péči a dodržovat přísný etický kodex. Na druhou stranu ale musí být také důslední, nezaujetí a nestranní, díky čemuž jsou velmi ohroženi syndromem vyhoření, kterým jsme se zabývali. Je nezbytné vzít

v potaz specifické prostředí, klientelu a vysoké pracovní nasazení, které může ovlivnit psychickou i fyzickou pohodu daných profesí.

V dnešní době výkon trestu odnětí svobody není jen o potrestání pachatele, ale zároveň je třeba s odsouzeným pracovat a snažit se eliminovat popřípadě napravit příčiny, které vedly ke spáchání trestného činu a následnému odsouzení. Každému nově přichozímu vězni je sestaven tzv. program zacházení (PZ), který je sestaven speciálním pedagogem na základě zpracované komplexní zprávy prostřednictvím souhrnné analýzy rizik a potřeb odsouzených (SARPO). Součástí programu zacházení jsou pracovní aktivity, vzdělávací, speciálně výchovné, zájmové aktivity a utváření vnějších vztahů.

Pracovní aktivity v PZ jsou zahrnuty z toho důvodu, že velká část vězňů se potřebuje naučit základním pracovním návykům, jelikož v civilním životě si je nevytvořily. A u těch odsouzených, kteří pracovní návyky mají, tak se VTOS snaží tyto návyky udržet, poněvadž velkým problémem po propuštění z VTOS je vysoká nezaměstnanost bývalých odsouzených z důvodu špatné pracovní morálky.

Vzdělávací aktivity jsou součástí PZ z důvodu často nízkého, či nedokončeného vzdělání odsouzených. Proto se ve VTOS konají různé kurzy na podporu prohloubení vědomostí, popřípadě dokončení vzdělání, které má stejnou platnost jako vzdělání absolvované mimo vězení.

Speciálně výchovné aktivity jsou součástí PZ jako individuální, či skupinové terapie, které jsou vedeny odbornými zaměstnanci, a jsou zaměřeny zejména na zvládnutí osobnostních rysů odsouzených, na schopnost podívat se na jejich trestnou činnost z jiné perspektivy a najít tak způsob, který je navede jiným směrem při budoucím jednání a chování v civilním životě.

Zájmové aktivity jsou součástí PZ z důvodu aktivního naplnění volného času odsouzených osob, které ovšem nebudou v rozporu s VTOS. Hlavním cílem je naučit vězně trávit volný čas smysluplným způsobem.

Oblast utváření vnějších vztahů jsou součástí PZ z důvodu navázání, a hlavně udržení sociálních vazeb odsouzených s rodinou a přáteli, aby tak lépe snášeli věznění a zároveň měli možnost, kam se vrátit po VTOS. Jde jak o formu korespondenční, telefonickou, tak i možnost realizace návštěv ve věznicích.

Syndrom vyhoření neboli „burnout“ syndrom byl poprvé použit americkým psychologem Freudenbergem v roce 1974, který jako první zároveň definoval tento pojem, kdy je *„konečným stádiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení a motivaci“*. Tento syndrom může potkat

každého člověka v každé profesi, nicméně nejčastěji jsou ohroženi lidé, kteří pracují s lidmi, jsou s nimi v každodenním a bezprostředním kontaktu.

Standardně se používá pět fází syndromu vyhoření, což neznamená, že všemi fázemi musí zaměstnanec projít. Také je rozdíl v délce trvání určité fáze, je zde rozpětí několik měsíců až let. Tudíž je velmi těžké specifikovat a určit tu mez, kdy už je třeba zahájit proces nápravy a předejít možným komplikacím. Nehledě na to, že každý člověk je jiný, tak i přístup a odhalení problému zaměstnance je velmi náročný proces. Pro okolí i pro samotného člověka je velmi těžké identifikovat, přiznat si problém a následný léčebný, uzdravující proces zahájit. Zároveň je velmi těžké nezaměřovat s jinými, podobnými nemocemi, stavy jako jsou stres, deprese, únava a odcizení.

Projevy syndromu vyhoření se projevují ve třech úrovních a to na úrovni fyzické dále na úrovni psychické a na úrovni sociálních vztahů. Jediným účinným způsobem jak zabránit vzniku syndromu vyhoření je prevence a to ve všech úrovních. Prevence na fyzické úrovni je zaměřená na samotného člověka a zahrnuje v sobě například zdravý tělesný pohyb, vyváženou stravu, ale i kvalitní spánek a dostatek volného času. Prevence na psychické úrovni je zaměřená na vnější podmínky a podněty, které mohou ke vzniku „burnout“ syndromu přispět. Je spíše zaměřená na pracovní oblast a prostředí, které je zaměstnanci vytvářeno a poskytnuto. Prevence na úrovni sociálních vztahů je neméně důležitá. Její nespornou součástí jsou kvalitní mezilidské vztahy a to jak na pracovišti, tak v osobním životě. Dalším způsobem prevence je tzv. supervize, která může nabídnout „nadhled“ daným problémům a sestává se ze vzdělávací, podpůrné a řídicí funkce.

U zaměstnanců VS ČR jsou už samotné prostředí a klientela velmi specifickou oblastí, které tak umocňují stresové receptory, kdy jen samotné prostředí vyžaduje neustálou pozornost a připravenost. U zaměstnanců a příslušníků VS ČR hraje významnou roli při vzniku syndromu vyhoření nejen specifické prostředí, ve kterém se nacházejí, ale zároveň i pohled veřejnosti na jejich profesi. Vzhledem k tomu, že v médiích jsou převážně prezentovány negativní věci, nebo pochybení, je veřejnost ovlivněna těmito zprávami a jsou pak vnímáni jako ti neschopní, líní atd. Zaměstnanci vězeňské služby se tak musejí vyrovnávat s despektem ke své práci od laické veřejnosti. Samotní zaměstnanci mají velice omezené možnosti, jak ovlivnit prostředí ve kterém pracují, protože vše je uzpůsobeno jeho specifíčkostí, a to především s ohledem na bezpečnost a organizaci života v něm. Proto je třeba se stávajícím podmínkám přizpůsobit.

Byly zvoleny tři hypotézy pro výzkum ve věznici Příbram, na které jsme hledali v rámci dotazníkové metody odpovědi s cílem potvrdit verifikaci zvolených hypotéz. Primární hypotézou bylo, že zaměstnanci jednají s odsouzenými převážně klidně a vyrovnaně, což je stejně vnímáno i ze strany odsouzených. Druhou zvolenou hypotézou bylo, že si zaměstnanci VS ČR uvědomují své pracovní problémy, které ale nezasahují do jejich osobního a rodinného života. Třetí zadanou hypotézou byla taková, že zaměstnanci pocítují psychickou únavu z práce s odsouzenými, ale nemá to výrazně negativní vliv na změnu jejich osobnosti, popřípadě pracovní výkon.

Výzkum probíhal ve věznici Příbram, kterého se účastnili odborní zaměstnanci a příslušníci – dozorcí a samotní odsouzení, kteří byli schopni zodpovědět na položené dotazy. Zaměstnancům bylo položeno 15 otázek a odsouzeným 5 otázek, které jsou přílohou bakalářské práce. Z provedeného výzkumu vyšlo, že většina z reprezentativního vzorku jsou muži, kteří mají věkový průměr 39,5 let a mají mezi 11-15 lety praxe u VS ČR. Většina zaměstnanců má pocit, že jedná klidně a vyrovnaně s odsouzenými. 70% dotazovaných zaměstnanců pocítuje ze své práce uspokojení, jen 15% dotazovaných má opačný názor. 85% dotazovaných nemá pocit, že by při své práci bylo na konci svých sil. Pouze 27% má pocit, že jejich práce je zbytečná, ale 73% zaměstnanců považuje svou práci za smysluplnou. Většina si nemyslí, že by je toto zaměstnání činilo citově tvrdými, nebo že by jim práce zasahovala do rodinného života. Taktéž odsouzené vnímají pořád jako lidi, nikoli jako neosobní věci. Necítí únavu, když vstanou a vzpomenu si na svoje pracovní problémy a jsou přesvědčeni, že mají dostatečné podmínky pro výkon své profese.

Naopak odsouzení si myslí, že nikoho nezajímají jejich problémy. Zhruba polovina odsouzených si myslí, že se jim zaměstnanci vyhýbají, pakliže s nimi chtějí řešit svoje problémy a zhruba polovina si myslí opak. Nejvíce neochotné vnímají vychovatele, nejméně pak vychovatele terapeuty. 73% odsouzených vnímá nechuť zaměstnanců k řešení jejich problémů, ale zároveň zhruba stejné procento odsouzených si myslí, že s nimi zaměstnanci jednají klidně a vyrovnaně.

Z průzkumu tak vyplynulo, že většina zaměstnanců vnímá svoji práci pozitivně a pocítují ze své práce uspokojení, což je pro výkon takovýchto profesí zásadní. Zároveň dochází ke shodě s odsouzenými, že jednají s klienty klidně a vyrovnaně při řešení jejich potíží. To, že odsouzení vnímají největší nechuť k práci od vychovatelů je dáno tím, že vychovatelé jsou se svěřenými odsouzenými v bezprostředním a každodenním kontaktu, a jelikož nelze vyřešit všechny jejich požadavky okamžitě a na počkání, tudíž mohou být vnímáni jako ti méně ochotní. Za velmi pozitivní

můžeme považovat výsledek z průzkumu, že i přes poměrně mnohaletou praxi zaměstnanci pocítují svoji práci za smysluplnou. Zároveň z průzkumu vyšlo, že jejich práce z nich nedělá citově chladné a že jsou schopni oddělovat práci a život ve věznici a život mimo věznici a nepřenášet pracovní problémy do svého osobního života, což je jedeno ze základních preventivních opatření proti syndromu vyhoření. To, že i odsouzení vnímají profesionalitu civilních zaměstnanců a příslušníků vůči nim samotným a jejich problémům je zřejmé, že sestavený tým zaměstnanců je profesionální a respektující všechny nároky a požadavky, které jsou na ně kladeny. Velké nároky, zejména psychickou zátěž, vnímají zaměstnanci jako adekvátní vzhledem k prostředí, ve kterém se nacházejí.

Zvolené hypotézy byly výzkumem potvrzeny a verifikovány. První hypotéza je potvrzena jak zaměstnanci, tak samotnými odsouzenými. Druhá zvolená hypotéza byla potvrzena vysokým procentuálním počtem odpovědí většiny zaměstnanců na otázku z dotazníku, která se přímo týkala druhé zvolené hypotézy. A třetí zvolená hypotéza vyplývá z celkového výsledku z dotazníků, které byly zadány a vyhodnoceny. Výzkum tak potvrdil, že profese u VS ČR jsou namáhavé, vyčerpávají a vyžadující psychickou odolnost a profesionalitu, ale zaměstnanci jsou si těchto aspektů vědomi, a tudíž jsou schopni a připraveni oddělovat důležité od nedůležitého a zároveň jsou schopni se s tak stresujícím prostředím vyrovnat, respektive kompenzovat náročnost profese a eliminovat neblahé důsledky svojí profese. Vysoké požadavky na zaměstnance jsou adekvátně vyváženy vysokou profesionalitou a schopností oddělovat pracovní úkoly od osobního života a schopnost nezasahovat do rodinných, či jiných vztahů.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Literární zdroje:

1. BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.
2. HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 774 s. ISBN 80-7178-303-X. STRANA586
3. HAWKINS, P., SHOHET, R. Supervize v pomáhajících profesích. Vyd.1., Praha, 2004, s. 60.
4. HENNIG, Claudius a KELLER, Gustav. Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání. Překlad Jitka Vrátilová. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 99 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-093-6.
5. JEKLOVÁ, Marta a REITMAYEROVÁ, Eva. Syndrom vyhoření. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.STRANA7.
6. Kebza, V., Šolcová, I. Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu). 2., rozš. a dopl. vyd., Praha, 2003, s. 7.
7. KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-429-X.
8. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 131 s. Psychologie pro každého. ISBN 80-7169-551-3.STRANA47-49
9. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody řízení sociální práce*. Vyd.1., Praha, 2003, s.57.
10. MICHALÍK, David, ed. *Psychologie v bezpečnostních sborech: (sborník prací)*. Vyd. 1. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009. 103 s. ISBN 978-80-7312-060-3.
11. POTTTEROVÁ, Beverly. Jak se bránit pracovnímu vyčerpání. Olomouc: Votobia, 1997. 259 s. ISBN 80-7198-211-3.
12. STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. 1. vyd. Překlad Petr Babka. Praha: Grada, 2010, 103 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5
13. ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd.1., Liberec, 2006, s.54.
14. TOŠNEROVÁ, T., TOŠNER, J. (2002). *Burn-out syndrom*. Praha: Hestie. Pracovní sešit pro účastníky kurzů.



15. VODÁČKOVÁ, Daniela a kol. *Krizová intervence*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 544 s. ISBN 80-7178-696-9 strana 410 (syn. vyhoř. Na straně 174)

## Elektronické zdroje

1. *Služební poměr* [online]. 2017[cit. 2017-04-14]. Dostupné z WWW: <[//>.](http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/sluzebniho-pomer-prislusnika-vs-cr-6102)
2. *Zaměstnanecký poměr* [online]. 2017[cit. 2017-04-14]. Dostupné z WWW: <[//>.](http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/personalistika-1103/sluzebniho-pomer-prislusnika-vs-cr-6104)
3. *Zpráva Ze Systematických Návštěv Veřejného Ochránce Práv 2016* [online]. 2017[cit. 2017-03-27]. Dostupné z WWW: <[//>.](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/ZARIZENI/Veznic e/Veznice-2016.pdf)

## Ostatní zdroje

1. Interní předpisy VSČR Věznice Příbram
2. NGR č. 21/2010, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS, VV a výkonu zabezpečovací detence ve znění pozdějších předpisů
3. ČESKO Vyhláška 345/1999 Sb. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.

## **SEZNAM ZKRATEK**

SARPO	souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených
VSČR	Vězeňská Služba České republiky
VTOS	výkon trestu odnětí svobody
PZ	program zacházení

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 - Dotazník pro zaměstnance

Příloha č. 2 - Dotazník pro odsouzené

Příloha č. 3 - Grafické vyhodnocení dotazníku pro zaměstnance

Příloha č. 4 - Grafické vyhodnocení dotazníku pro odsouzené

## PŘÍLOHY

### **Příloha č. 1 - Dotazník pro zaměstnance**

Vážený respondente, vážená respondentko, chtěl bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který mi pomůže k vypracování bakalářské práce na téma „Syndrom vyhoření u zaměstnanců Vězeňské služby a jeho vliv na odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody“.

Vámi zvolené odpovědi prosím zakroužkujte, aby bylo zcela jasné, kterou odpověď jste zvolili. Nedopisujte jméno ani žádné jiné osobní informace. Dotazník je zcela anonymní a údaje z něj budou použity pouze pro účely této práce. Děkuji Vám za pomoc a čas strávený vyplněním dotazníku.

Tomáš ŘEPÍK, DiS

#### **1. Pohlaví:**

- a. Muž
- b. Žena

#### **2. Kolik Vám je let?**

- a. Do 25 let
- b. 26 – 35 let
- c. 36 – 45 let
- d. 46 – 55 let
- e. Více než 55 let

#### **3. Počet odpracovaných let ve vězeňské službě (délka praxe):**

- a. Méně než 5 let
- b. 5 – 10 let
- c. 11 – 15 let
- d. 16 – 20 let
- e. Více než 20 let

#### **4. Má práce mě uspokojuje:**

- a. Ano
- b. Ne

#### **5. V práci mívám často pocit, že jsem na konci svých sil:**

- a. Ano
- b. Ne

- 6. Problémy v jednání s odsouzenými řeším klidně a vyrovnaně:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 7. Často mám pocit, že je má práce zbytečná:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 8. 8. Mám pocit, že na mě zaměstnavatel klade víc úkolů, než mohu zvládnout:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 9. Problémy odsouzených mě zajímají čím dál méně:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 10. Mám pocit, že mě odsouzení jen využívají:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 11. Když ráno vstanu a vzpomenu si na pracovní problémy, cítím se unaven:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 12. V práci mám vytvořené podmínky pro kvalitně odvedenou práci:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 13. Mám pocit, že s odsouzenými jednám jako s neosobními věcmi:**
- a. Ano
  - b. Ne
- 14. Má práce mě činí citově tvrdým:**
- a. Ano
  - b. Ne

**15. Problémy v práci přenáším i do rodinného života:**

- a. Ano
- b. Ne

## **Příloha č. 2 - Dotazník pro odsouzené**

Vážený respondente,

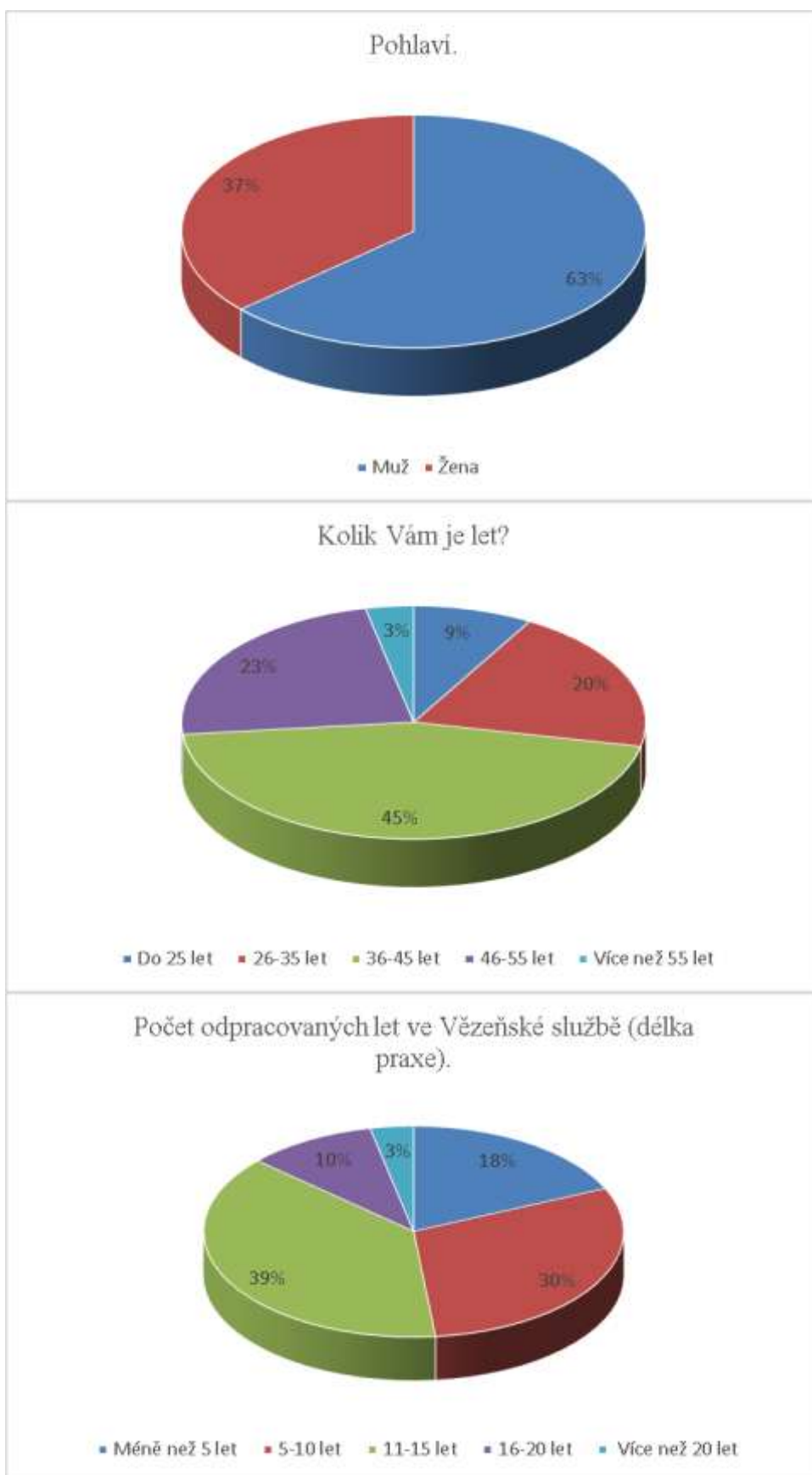
chtěl bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který mi pomůže k vypracování bakalářské práce na téma „Syndrom vyhoření u zaměstnanců Vězeňské služby a jeho vliv na odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody“.

Vámi zvolené odpovědi prosím zakroužkujte, aby bylo zcela jasné, kterou odpověď jste zvolili. Nedopisujte jméno ani žádné jiné osobní informace. Dotazník je zcela anonymní a údaje z něj budou použity pouze pro účely této práce. Děkuji Vám za pomoc a čas strávený vyplněním dotazníku.

Tomáš ŘEPÍK, DiS.

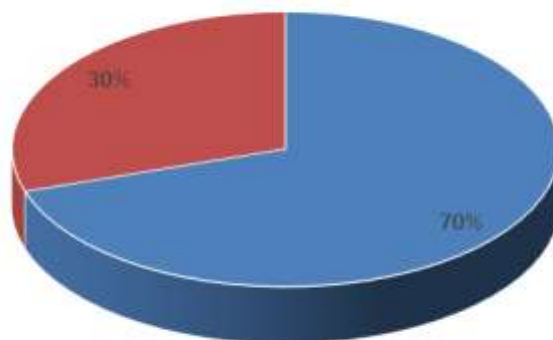
- 1. Vnímáte nechuť některých zaměstnanců k řešení Vašich problémů:**
  - a. Ano
  - b. Ne
  
- 2. Při řešení mých problémů se mnou zaměstnanci většinou jednají klidně, vyrovnaně:**
  - a. Ano
  - b. Ne
  
- 3. Často máte pocit, že se Vám zaměstnanci, se kterými potřebujete něco řešit, schválně vyhýbají:**
  - a. Ano
  - b. Ne
  
- 4. Mívám pocit, že nikoho nezajímají mé problémy:**
  - a. Ano
  - b. Ne
  
- 5. Mám pocit, že největší nechuť k práci mívají:**
  - a. Dozorce
  - b. Vychovatel
  - c. Speciální pedagog
  - d. Psycholog
  - e. Vychovatel-terapeut
  - f. Sociální pracovník

### Příloha č. 3 - Grafické vyhodnocení dotazníku pro zaměstnance



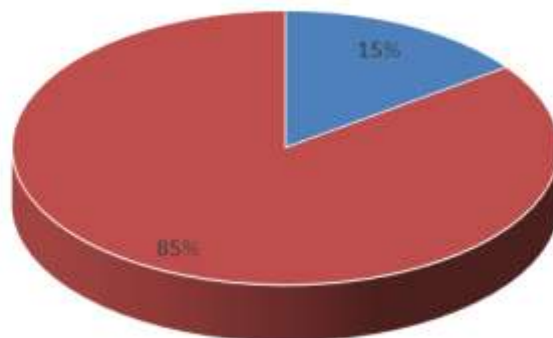


Má práce mě uspokojuje.



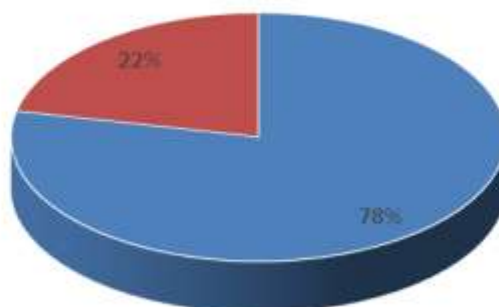
■ Ano ■ Ne

V práci mívám často pocit, že jsem na konci svých sil.



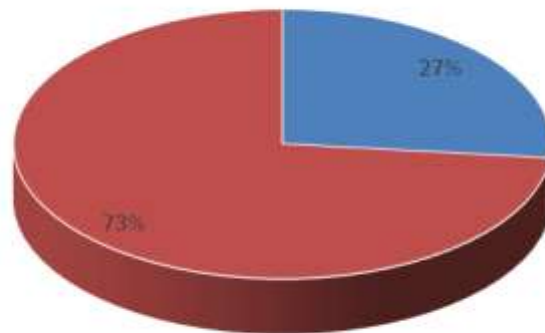
■ Ano ■ Ne

Problémy v jednání s odsouzenými řeším klidně a vyrovnaně.



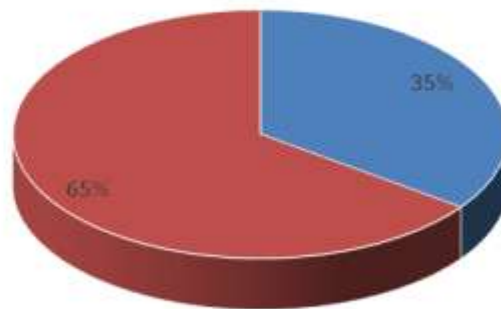
■ Ano ■ Ne

Často mám pocit, že je má práce zbytečná.



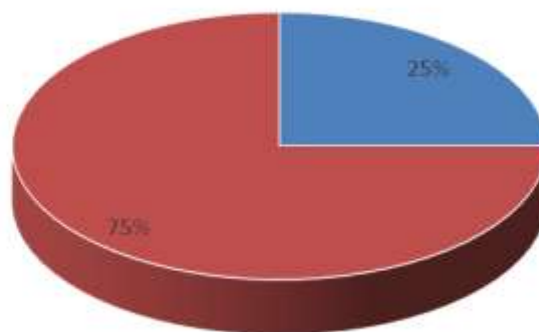
■ Ano ■ Ne

Mám pocit, že na mě zaměstnavatel klade víc úkolů, než mohu zvládnout.



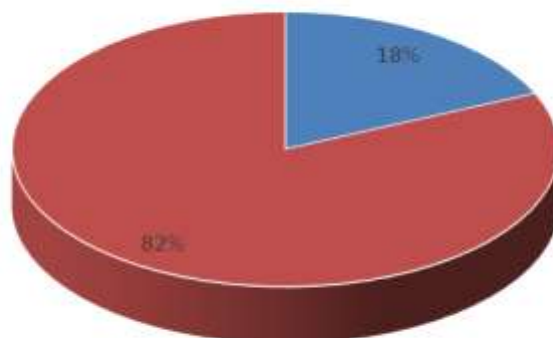
■ Ano ■ Ne

Problémy odsouzených mě zajímají čím dál míň.



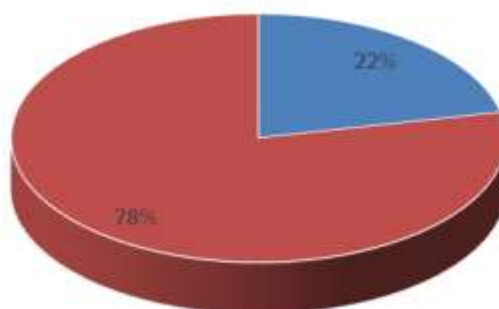
■ Ano ■ Ne

Mám pocit, že mě odsouzená jen využívají.



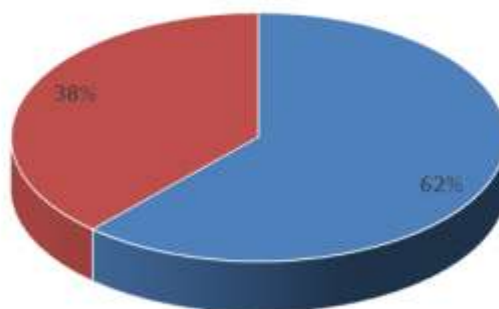
■ Ano ■ Ne

Když ráno vstanu a vzpomenu si na pracovní problémy, cítím se unaven.



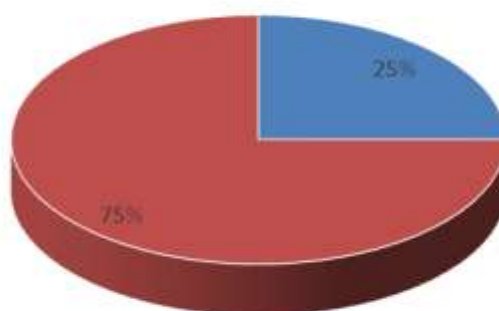
■ Ano ■ Ne

V práci mám vytvořené podmínky pro kvalitně odvedenou práci.



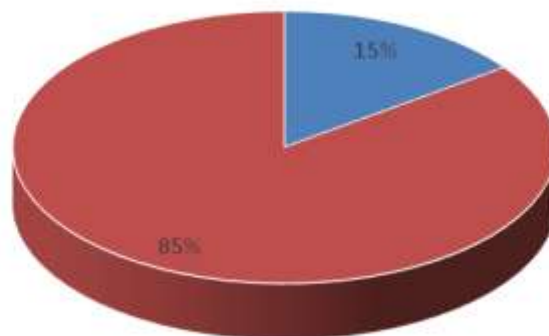
■ Ano ■ Ne

Mám pocit, že s odsouzenými jednám jako s neosobními věcmi.



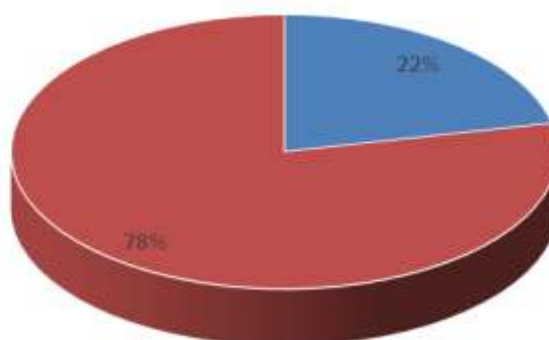
■ Ano ■ Ne

Má práce mě činí citově tvrdým.



■ Ano ■ Ne

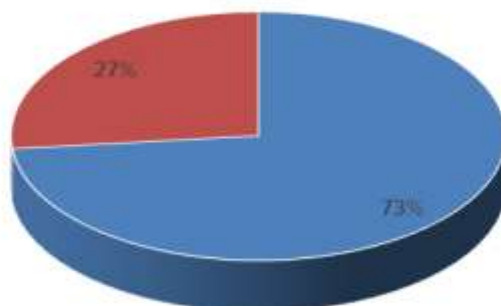
Problémy v práci přenáším i do rodinného života.



■ Ano ■ Ne

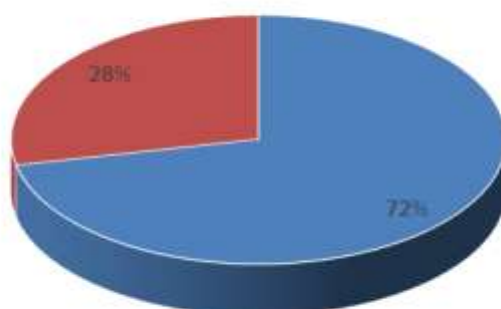
#### Příloha č. 4 - Grafické vyhodnocení dotazníku pro odsouzené

Vnímáte nechuť některých zaměstnanců k řešení Vašich problémů?



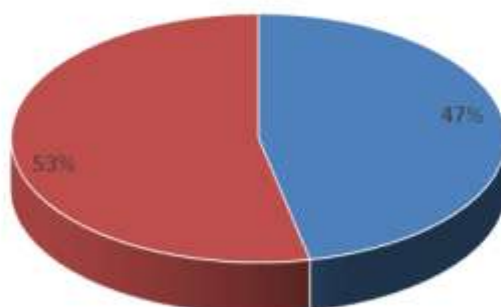
■ Ano ■ Ne

Při řešení mých problémů se mnou zaměstnanci většinou jednají klidně-vyrovnaně.



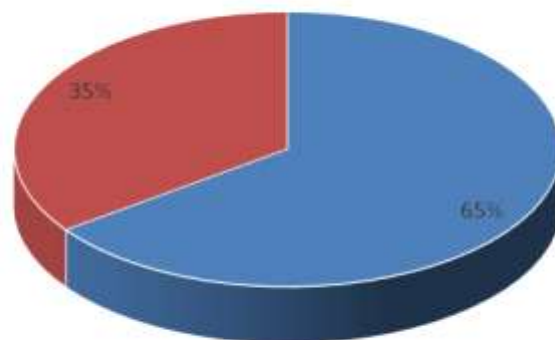
■ Ano ■ Ne

Často máte pocit, že se Vám zaměstnanci, se kterými potřebujete něco řešit, schválně vyhýbají?



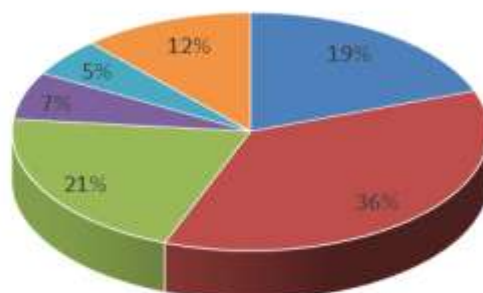
■ Ano ■ Ne

Mívám pocit, že nikoho nezajímají mé problémy.



■ Ano ■ Ne

Mám pocit, že největší nechuť k práci mívají.



■ Dozorce ■ Vychovatel ■ Speciální pedagog  
■ Psycholog ■ Vychovatel-terapeut ■ Sociální pracovník