

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

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**ZVLÁDÁNÍ STRESU PŘI MIMOŘÁDNÝCH  
UDÁLOSTECH A PREVENCE SYNDROMU  
VYHOŘENÍ U PŘÍSLUŠNÍKŮ HASIČSKÉHO  
ZÁCHRANNÉHO SBORU PLZEŇSKÉHO KRAJE**

**Autor práce: Kristýna Třikačová, DiS.**

**Studijní program: Bezpečnostně právní činnost**

**Forma studia: Kombinovaná**

**Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.**

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

**2022**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.  
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

### ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Kristýna Třikačová, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Příbram

**Název bakalářské práce: Zvládání stresu při mimořádných událostech a prevence syndromu vyhoření u příslušníků HZS Plzeňského kraje**

**Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Emergency stress management and burnout syndrome prevention in members of Fire and Rescue Service of the Pilsen Region**

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

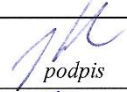


Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, titul): Ph.Dr. Štěpán Kavan, Ph.D.

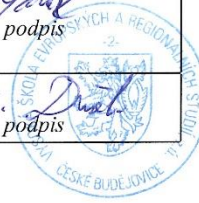
Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): listopad, 2021

Cíl bakalářské práce: Hlavním cílem je zjistit, jaké situace jsou pro příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje nejvíce stresující. Vedlejší cíl je charakterizovat syndrom vyhoření v souvislosti s výkonem služební činnosti příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje a charakterizovat psychologickou službu.

Student: Kristýna Třikačová, DiS.	19. 11. 2021 datum	Třikačová podpis
Vedoucí práce: Ph.Dr. Štěpán Kavan, Ph.D.	20. 11. 2021 datum	SK podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	6. 12. 2021 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	8. 12. 2021 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	14. 12. 2021 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Štěpánu Kavanovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

## ABSTRAKT

TŘIKAČOVÁ, K. *Zvládání stresu při mimořádných událostech a prevence syndromu vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022. 110 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

**Klíčová slova:** Hasičský záchranný sbor České republiky Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje, mimořádná událost, psychologická služba, stres, syndrom vyhoření

Bakalářská práce se zabývá problematikou stresu a syndromu vyhoření u příslušníků HZS Plzeňského kraje v souvislosti s řešením mimořádných událostí při výkonu služby. Cílem práce je identifikovat největší stresory při zvládání mimořádných událostí a analyzovat, zda jsou příslušníci HZS Plzeňského kraje ohroženi syndromem vyhoření v souvislosti s výkonem jejich povolání. Dílčím cílem je charakterizovat možnosti psychologické služby pro příslušníky HZS Plzeňského kraje. Teoretická část definuje historický vývoj a základní organizační strukturu HZS ČR, vymezuje pojmy mimořádná událost, stres, syndrom vyhoření a psychologickou službu pro příslušníky hasičských záchranných sborů ČR. Empirická část je provedena pomocí nestandardizovaného dotazníkového šetření distribuovaného mezi příslušníky HZS Plzeňského kraje. Součástí práce je přehledné vyhodnocení zjištěných skutečností a návrh opatření, která mohou napomoci pro předcházení syndromu vyhoření u profese příslušníka HZS ČR.

## ABSTRACT

TŘIKAČOVÁ, K. *Emergency Stress Management and Burnout Syndrome Prevention in Members of Fire and Rescue Service of the Pilsen Region: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2022. 110 p. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

**Key words:** burnout syndrome, extraordinary, Fire Rescue Service of the Czech Republic, Fire Rescue Service of the Pilsen Region, psychological service, stress

The bachelor thesis deals with the issue of stress and burnout syndrome in members of the Fire Rescue Service of the Pilsen Region in the connection with extraordinary events. The aim of the bachelor thesis was the identification of the biggest stressors in emergencies and analysis of the risk of burnout syndrome in context with this profession. One of the partial aims was to characterise possibilities of the psychological help for the members of the Fire Rescue Service. The theoretical part defines the historical development and the basic organizational structure of the Fire Rescue Service, defines the terms as emergency, stress, burnout syndrome and the psychological service for the members. The practical part is conducted by the use of the online questionnaire survey distributed among the members of the Fire Rescue Service of the Pilsen Region. Part of the thesis is the clear evaluation of the findings and the proposal for measures that can help prevent the burnout syndrome.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE .....</b>	<b>11</b>
<b>2 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>12</b>
2.1 Historický vývoj.....	12
2.2 Právní předpisy a podmínky přijetí žadatele do služebního poměru k Hasičskému záchrannému sboru České republiky .....	15
2.3 Organizační struktura Hasičského záchranného sboru České republiky.....	16
2.3.1 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky .....	16
2.3.2 Hasičský záchranný sbor kraje .....	16
2.3.3 Záchranný útvar .....	17
2.4 Územní působnost Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje .....	19
2.4.1 Bilance činnosti za rok 2021 z pohledu Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje.....	21
2.4.2 Koncepce požární ochrany Plzeňského kraje .....	22
<b>3 ROLE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY PŘI MIMOŘÁDNÝCH UDÁLOSTECH .....</b>	<b>24</b>
3.1 Mimořádné události řešené jednotkami Hasičského záchranného sboru na území České republiky .....	26
3.2 Psychologická služba v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky .	26
<b>4 STRES .....</b>	<b>29</b>
4.1 Pojem stres .....	30
4.2- Druhy stresu .....	30
4.3 Pracovní stres .....	31
4.4 Stresory .....	33
4.4.1 Stresory mající vliv na syndrom vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky .....	34
4.5 Fáze stresu.....	36

4.6	Prevence stresu.....	37
<b>5</b>	<b>SYNDROM VYHOŘENÍ NEBOLI BURNOUT .....</b>	<b>39</b>
5.1	Historie syndromu vyhoření .....	39
5.2	Definice a symptomy syndromu vyhoření.....	40
5.3	Rizikové faktory vzniku burnout syndromu .....	42
5.4	Fáze syndromu vyhoření.....	43
5.5	Prevence syndromu vyhoření.....	45
5.6	Léčba syndromu vyhoření .....	47
<b>6</b>	<b>VLASTNÍ ŠETŘENÍ A VYHODNOCENÍ .....</b>	<b>49</b>
6.1	Metoda sběru dat a struktura dotazníku.....	49
6.2	Analýza výsledků .....	50
6.3	Diskuse.....	83
6.4	Zhodnocení dosažení cílů bakalářské práce.....	90
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>93</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>99</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>100</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>102</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>103</b>



# ÚVOD

*„Stres patří k životu stejně jako vzduch a dýchání. Existuje jediný způsob, jak se stresu vyhnout. Zemřít.“ – Hans Hugo Bruno Selye<sup>1</sup>*

Všichni víme, že nadměrný a dlouhotrvající stres je nebezpečný, postihuje tělo, mysl, pocity, chování a dokáže nás doslova paralyzovat do stavu nefunkčnosti. Po delší době přechází v depresi a vyhoření. Stresu přibývá ve všech profesích a je bohužel nedílnou součástí každodenního pracovního života. Je třeba si ale říci, že ne vždy se musí jednat jen o stres škodlivý. Hans Selye (kanadský lékař, biolog, chemik, též nazýván otcem moderního výzkumu stresu) zavedl roku 1975 dělení stresu na tzv. eustres – pozitivní stres, který v přiměřené míře stimuluje jedince k vyšším anebo lepším výkonům a na distres – nadměrnou zátěž, která nás může poškodit, vyvolat onemocnění nebo dokonce smrt. Každý z nás má různou schopnost odolávat stresovým situacím. Odolnost je do jisté míry jedním ze znaků našeho těla. Je závislá na několika věcech, např. na dědičnosti, na situaci, jaké právě čelíme a také na tom, kolik je nám let a jakou historii interakcí s okolním prostředím naše tělo má.

Být ve stresu se může vyplatit především v povoláních, kde zaměstnanci rozhodují o osudech druhých lidí a mají odpovědnost za jejich zdraví nebo dokonce životy jako jsou hasiči, policisté nebo záchranáři. Při stresu se do krve vylučuje hormon kortizol, který má při krátkodobém působení pozitivní účinek na tělní systémy. Při vyšší hladině tohoto hormonu v krvi jsme totiž pozornější vůči detailům při přejímání negativních zpráv. Z evolučního hlediska kortizol sloužil k tomu, aby se člověk dokázal ve zlomku vteřiny připravit na útěk či boj v nebezpečí. A funguje tak dodnes, ve stresující situaci činí člověka pozornějším k detailům, které se týkají nějaké hrozby.

Stát se hasičem je snem mnoha chlapců. Představují si, jak jezdí ve velkém houkajícím autě, jak bojují s ohněm, zachraňují lidi nebo zvířata z nebezpečných situací. Aby se sen mohl stát skutečností, je ale potřeba celé řady osobnostních předpokladů. Ne každý se totiž může stát hasičem! Jsou zde požadavky nejen na vzdělávání a fyzickou zdatnost, ale zejména na již zmiňovanou odolnost psychickou a schopnost zvládat stres v situacích, které nebývají vždy jednoduché a příjemné. Žadatel musí umět reagovat klidně na mimořádné události, udržet soustředění a koncentraci pod extrémním tlakem. Jedna chyba při zásahu by totiž mohla mít fatální následky pro celý zasahující tým.

---

<sup>1</sup> WIKICITÁTY. *Hans Selye: Výroky* [online], Praha: Wikimedia, 2021 [cit. 2022-3-11]. Dostupné z WWW:< [https://cs.wikiquote.org/wiki/Hans\\_Selye](https://cs.wikiquote.org/wiki/Hans_Selye)>.

Autorka si myslí, že hasič je během záchranných akcí vystaven obrovskému tlaku, který vychází z očekávání, že danou situaci profesionálně zvládne, ale málokdo si již uvědomuje, jaké následky to může mít dlouhodobě pro jeho psychický stav. Zejména tehdy, pokud nemá zásah šťastný konec.

Autorka by ve své práci proto chtěla hlouběji poznat chování a reakce hasičů, které u nich probíhají při zásazích během mimořádných událostí, jež jsou každodenní náplní jejich práce. Pokusí se identifikovat, které faktory jsou v jejich práci nejvíce stresující, jakým způsobem se vypořádávají s každodenní psychickou zátěží, která může u někoho z nich po určité době vyústit až do syndromu vyhoření a také se zaměří na charakteristiku psychologické péče o příslušníky HZS ČR. V teoretické části se autorka zaměřuje na historický vývoj a organizační strukturu HZS ČR, na Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje, na podmínky přijetí žadatele do služebního poměru HZS ČR a definici pojmů stres, syndrom vyhoření, mimořádná událost a role HZS ČR při mimořádných událostech. Empirickou část autorka zpracovala za pomoci online dotazníkového šetření mezi příslušníky HZS Plzeňského kraje a následně graficky znázornila a vyhodnotila. Součástí vyhodnocení je diskuse k získaným výsledkům a zhodnocení dosažení cílů.

# 1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Bakalářská práce se zabývá stresem, který je součástí mimořádných událostí a dále syndromem vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje. Hlavním cílem je zjistit, jaké situace jsou pro příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje nejvíce stresující. Vedlejší cíl má za úkol charakterizovat syndrom vyhoření v souvislosti s výkonem služební činnosti příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje a charakterizovat psychologickou službu.

V bakalářské práci jsou použity metody jako analýza, syntéza, dotazníkové šetření. Analýza je metoda, která zkoumá složitější skutečnosti pomocí rozkladu na jednodušší neboli základní celky. Syntéza je myšlenkové spojení jednotlivých částí v celek. Syntézou se formulují závěry na základě výchozích zjištění. Cílem dotazníkového šetření je rozeslat dotazníky vybrané skupině lidí. Díky této metodě je možné sesbírat velké množství dat, které se následně vyhodnotí.

Teoretická část se zaměřuje na činnost Hasičského záchranného sboru při mimořádných událostech, působnost Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje, objasněny jsou pojmy stres, syndrom vyhoření, mimořádná událost. Tato část bakalářské práce bude čerpat především z odborné literatury a internetových zdrojů.

V praktické části bude kvantitativní metodou provedeno dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bude probíhat mezi příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje za pomoci nestandardizovaného online dotazníkového šetření.

Dotazník bude vytvořen v online elektronické podobě a rozeslán autorkou na veřejné e-mailové adresy velitelům stanic HZS Plzeňského kraje k následnému předání příslušníkům jejich stanic. Z celkové návštěvnosti, která činila 176 příslušníků HZS Plzeňského kraje, vyplnilo dotazník 82 příslušníků HZS Plzeňského kraje.

Po sběru dat a analýze výsledků bude následovat jejich interpretace, kterou poté autorka přehledně graficky znázornila a vyhodnotila. Součástí práce bude doporučení pro příslušníky Hasičského záchranného sboru i jejich zaměstnavatele, jak předcházet syndromu vyhoření a jak následně zlepšit podmínky pro práci u Hasičského záchranného sboru.

## 2 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY

Hasičský záchranný sbor České republiky je bezpečnostním sborem České republiky. Hraje nezastupitelnou roli v přípravách státu na mimořádné události, ať se již jedná o hrozby terorismu, průmyslových havárií nebo živelních katastrof. Je hlavním koordinátorem a stěžejní jednotkou integrovaného záchranného systému, který v případě krize slučuje všechny záchranné složky. Organizace a činnost HZS ČR je stanovena Zákonem č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru) a Zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně<sup>2</sup>. Od 1. 1. 2005 dostal znak Hasičského záchranného sboru ČR novou podobu, kterou má dodnes, viz obrázek 1.

Obr.1: Znak Hasičského záchranného sboru České republiky<sup>3</sup>



### 2.1 Historický vývoj

Rozdělování ohně bylo jedním z nejvýznamnějších objevů v dějinách lidstva. Bohužel s tím souviselo i brzké poznání toho, co oheň dokáže v případě, že se vymkne kontrole. Nežádoucí ohně byly zpočátku považovány za Boží trest. Spáchaly vždy velké

<sup>2</sup> VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8, s. 25-26.

<sup>3</sup> OSH. *Nový znak HZS ČR*. [online], Praha: OSH, 2022 [cit. 2022-2-8]. Dostupné z WWW:<<https://www.osh.cz/ostatni-clanky/zacal-platit-novy-znak-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr>>.

škody, oheň se totiž hasil jen ručně vodou z věder, jiné prostředky ani technika neexistovaly.

První zmínky o požárním nařízení u nás, např. O ohni nebo Oznamování požárů, se objevily ve 14. století v Praze. Předepisovaly, jak předcházet požárům a jak je likvidovat. Podrobnější požární řády pak začaly vznikat až v 16. století. Tyto např. určovaly uložení a vymezení místa pro hasičské nástroje<sup>4</sup>.

Za první Československé republiky existovaly veřejné (komunální) požární jednotky z povolání jen v některých větších městech. V ostatních městech a obcích využívali starostové předpisy převzaté z Rakouska-Uherska. Ty umožňovaly přenášet zodpovědnost starostů za hašení požárů na dobrovolné hasičské sbory. Jejich materiální potřeby však kryly jen částečně. Někde byly dobrovolné hasičské sbory posíleny městským zaměstnancem zastávajícím funkci strojníka, popřípadě velitele.

První profesionální hasičské jednotky začaly na našem území vznikat ve druhé polovině 19. století. S rozvojem průmyslu začínalo být nutností řešit požární ochranu organizovaně, a tak začaly vznikat první nařízení a vyhlášky pro boj s ohněm. 23. března 1853 došlo k založení prvního profesionálního sboru v Praze. Později začaly vznikat i v ostatních městech. K velkému rozmachu přispěl v roce 1876 "Řád policie v příčině ohně v království Českém", který určoval podrobnosti v oblasti prevence proti požárům, organizaci při zásahu, pravomoce a trestní postihy za skutky, které by vedly k založení ohně<sup>5</sup>.

Zásadní změnou požární ochrany bylo přijetí zákona o státním požárním dozoru a požární ochraně v roce 1953. Požární ochrana byla budována na principech vojensky organizované složky. Přijetím nového zákona o požární ochraně v roce 1958 však došlo k postupné decentralizaci požární ochrany a následné ztrátě její úrovně. Organizace státního požárního dozoru byla tímto zákonem zcela rozbita. Velice významnou událostí pro další období byl vznik Školy požární ochrany Ministerstva vnitra ve Frýdku-Místku v roce 1967. V roce 1984 došlo ke změně na Střední odbornou školu požární ochrany MV ČSR a roku 2002 na Střední odbornou školu požární ochrany a Vyšší odbornou školu požární ochrany MV ve Frýdku-Místku.

---

<sup>4</sup> CRUMMENERL, R. *CO – JAK – PROC: Hasiči*. Plzeň: Fraus, 2009. ISBN 978-80-7238-716-8, s.7.

<sup>5</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. ISBN 978-80-87472-92-7, s. 17.

V souvislosti se vznikem federativního uspořádání státu v roce 1969 byla požární ochrana zařazena do výlučné působnosti národních rad, což mělo za následek vytvoření Hlavní správy požární ochrany MV ČSR a MV SSR.

Významnými změnami prošla profesionální požární ochrana v posledních třiceti letech. Počátkem 70. let 20. století se začal měnit podíl zásahové činnosti jednotek požární ochrany ze zásahů u požárů ve prospěch technických zásahů. V současnosti tak většinu činnosti hasičů tvoří vedle samotných požárů také zásahy u dopravních nehod, při živelních pohromách, či zásahy pomocného charakteru jako odstraňování nejrůznějších překážek, vyprošťování osob apod.

Profesionální jednotky požární ochrany postupně nahrazovaly některé druhy technických služeb a přebíraly stále větší kompetence v oblasti přípravy státu na mimořádné události a v provádění samotných záchranných a likvidačních prací během mimořádných událostí. Této skutečnosti bylo nutné přizpůsobit právní úpravu a organizaci, a proto v roce 1985 došlo k vydání zákona o požární ochraně, který přes své novelizace zůstává v platnosti dodnes. Tento zákon mimo jiné stanovuje základní povinnosti fyzických osob a firem v oblasti požární ochrany a vymezuje kompetence hasičů při dozoru nad dodržováním těchto povinností.

Proces změn v úkolech a charakteru činnosti Hasičského záchranného sboru ČR, který svůj současný název získal v roce 1995, vyvrcholil na přelomu tisíciletí, kdy byla rozšířena působnost Ministerstva vnitra o problematiku krizového řízení, civilního nouzového plánování, ochrany obyvatelstva a integrovaného záchranného systému. V souvislosti s tím byly Parlamentem ČR projednány a schváleny nové zákony.

Zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů byl dne 1. 1. 2001 zřízen Hasičský záchranný sbor ČR. Došlo také ke sloučení ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR s Hlavním úřadem civilní ochrany, a širokou oblast civilní ochrany tak dostali na starost hasiči, podobně, jako tomu je i v některých dalších evropských státech<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Historie* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasicsky-zachranny-sbor-cr-historie.aspx>>.

## **2.2 Právní předpisy a podmínky přijetí žadatele do služebního poměru k Hasičskému záchrannému sboru České republiky**

Specifické podmínky výkonu profese hasiče upravuje Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který:

- je starší 18 let,
- je bezúhonný a plně způsobilý k právním úkonům,
- splňuje podmínky stanovené pro výkon obsazovaného služebního místa, zejména:
  - stupeň vzdělání, minimálně střední s maturitní zkouškou,
  - obor nebo zaměření vzdělání (pokud je stanoven),
  - další odborné a jiné zvláštní požadavky (pokud jsou stanoveny),
- je fyzicky, zdravotně a osobnostně způsobilý k výkonu služby,
- je oprávněn seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- není členem politické strany nebo politického hnutí,
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost,
- písemně požádal o přijetí do služebního poměru a úspěšně absolvoval přijímací řízení.

V průběhu přijímacího řízení uchazeč absolvuje:

- vyšetření osobnostní způsobilosti na psychologickém pracovišti Hasičského záchranného sboru (Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění pozdějších předpisů),
- vyšetření zdravotní způsobilosti v zařízení závodní preventivní péče (Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, ve znění Vyhlášky č. 407/2008 Sb.),
- prověrku na ověření tělesné zdatnosti, která se skládá ze dvou testů silových a jednoho testu vytrvalostního (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008).

Nově přijatému příslušníkovi vzniká služební poměr na dobu určitou v trvání tří let. Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební

zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby<sup>7</sup>.

## **2.3 Organizační struktura Hasičského záchranného sboru České republiky**

Organizaci a činnost HZS ČR stanovuje Zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru).

Hasičský záchranný sbor ČR tvoří:

- Generální ředitelství HZS ČR,
- Hasičské záchranné sbory krajů – 14 sborů,
- Záchranný útvar – Hlučín, Zbiroh, Jihlava,
- Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany – Frýdek-Místek.

### **2.3.1 Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky**

Generální ředitelství HZS ČR je součástí Ministerstva vnitra a v jeho čele stojí generální ředitel hasičského záchranného sboru. Ten vykonává úkoly na úseku požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému nebo na úseku krizového řízení, s výjimkou oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti, vykonává generální ředitelství. Dále řídí hasičské záchranné sbory krajů, záchranný útvar, školu a operační a informační středisko IZS.

### **2.3.2 Hasičský záchranný sbor kraje**

Hasičský záchranný sbor kraje je organizační složkou státu. V čele hasičského záchranného sboru kraje stojí ředitel. Územní obvod hasičského záchranného sboru kraje je shodný s územním obvodem vyššího územního samosprávného celku. HZS kraje se

---

<sup>7</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Přijetí do služebního poměru* [online], Praha: MV- GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-3-1]. Dostupné z WWW:< <https://www.hzscr.cz/clanek/podminky-prijeti-a-dalsi-informace.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>.



skládá z krajského ředitelství, územních odborů s jednotkami HZS kraje a vzdělávacích, technických a účelových zařízení. Je správním úřadem s působností v územním obvodu příslušného vyššího územního samosprávného celku pro výkon státní správy ve věcech požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému a krizového řízení, s výjimkou oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti. Zřizuje také operační a informační středisko, které plní úkoly operačního a informačního střediska integrovaného záchranného systému a zajišťuje příjem tísňového volání na jednotné číslo 112<sup>8</sup>.

Na stanicích mají jednotky výjezdovou, technickou a sociální základnu. Podle velikosti se jednotky dělí na čtyři (2 a více družstev), družstvo (6 hasičů s technikou), družstvo o sníženém početním stavu (4 hasiči s technikou) a skupinu (2–3 hasiči s technikou). Nejčastěji je v rámci HZS krajů využíváno družstvo o sníženém početním stavu. Každá jednotka má ve své územní působnosti tzv. hasební obvod. Jednotky krajů mají kromě základní techniky a věcných prostředků požární ochrany rovněž speciální techniku. Službu zde vykonávají příslušníci HZS ČR na základě zákona o služebním poměru (Zákon č. 361/2003 Sb.). Sídlo kraje je zároveň i sídlem Hasičského záchranného sboru kraje<sup>9</sup>. Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje, se sídlem v Plzni, má dohromady 17 stanic. Územní odbory HZS Plzeňského kraje se rozdělují do 5 částí, a to na územní odbor Domažlice, Klatovy, Plzeň, Rokycany a Tachov<sup>10</sup>.

### 2.3.3 Záchranný útvar

Záchranný útvar je organizační složkou státu se sídlem v Hlučíně. Záchranný útvar HZS ČR je centrálně řízenou zálohovou jednotkou generálního ředitelství HZS ČR. Jednotky Záchranného útvaru jsou předurčeny pro řešení mimořádných událostí velkého rozsahu, živelních pohrom, přírodních kalamit, rozsáhlých požárů a technických zásahů s nutností využití speciální techniky, jíž záchranný útvar disponuje<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> ŠÍŇ, ROBIN et al. *Medicína katastrof*. Praha: Galén, 2017. ISBN 978-807492-295-4, s. 59.

<sup>9</sup> KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. ISBN 978-80-87472-92-7, s. 21-22.

<sup>10</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/organizacni-slozky-hzs-plzenskeho-kraje-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.

<sup>11</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Působnost* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/pusobnost.aspx>>.

V čele záchranného útvaru stojí velitel útvaru. Další roty záchranného útvaru sídlí ve Zbirohu a v Jihlavě.

Záchranný útvar:

- plní úkoly jednotky požární ochrany při řešení mimořádné události nebo krizové situace,
- plní na základě rozhodnutí generálního ředitele úkoly při obnově území postiženého mimořádnou událostí nebo krizovou situací,
- plní úlohu vzdělávacího zařízení,
- provádí odbornou přípravu podle zákona o požární ochraně a výuku a výcvik k získání řidičského oprávnění pro potřeby složek integrovaného záchranného systému a ke zdokonalování odborné způsobilosti řidičů, kteří plní úkoly v rámci integrovaného záchranného systému<sup>12</sup>.

Z hlediska práva přednostního velení se jednotka Záchranného útvaru považuje za jednotku HZS kraje bez místní příslušnosti. To znamená, že pokud budou na místě zásahu společně zasahovat jednotky HZS kraje a Záchranného útvaru, má přednost velení na místě zásahu jednotka s místní příslušností, v jejímž hasební obvodě místo zásahu leží, pokud není rozhodnuto jinak v souladu s právním předpisem (§ 22 odst. 2 Vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany)<sup>13</sup>.

Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku je organizační složkou státu, v čele školy stojí ředitel. Škola poskytuje vzdělání v oblasti požární ochrany, ochrany obyvatelstva, integrovaného záchranného systému a krizového řízení za podmínek stanovených školským zákonem a provádí odbornou přípravu podle zákona o požární ochraně<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> ŠÍN, ROBIN et al. *Medicína katastrof*. Praha: Galén, 2017. ISBN 978-807492-295-4, s. 60.

<sup>13</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Působnost* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/pusobnost.aspx>>.

<sup>14</sup> ŠÍN, ROBIN et al. *Medicína katastrof*. Praha: Galén, 2017. ISBN 978-807492-295-4, s. 60.

## 2.4 Územní působnost Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje

Plzeňský kraj leží na jihozápadě Čech, v jižní části bývalého Západočeského kraje. Na severozápadě sousedí s Karlovarským krajem, na severu má krátký úsek společné hranice s Ústeckým krajem, na severovýchodě hraničí se Středočeským krajem, na jihovýchodě s Jihočeským krajem. Nejdélší úsek společné hranice má s německou spolkovou zemí Bavorsko na jihozápadě. Svou rozlohou 7649 km<sup>2</sup> je třetím největším krajem v České republice. Žije zde přibližně 591 tisíc obyvatel<sup>15</sup>.

Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje (HZS PK) je součástí Hasičského záchranného sboru ČR (HZS ČR). Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje tvoří, viz obrázek 2:

- Krajské ředitelství,
  - Školící středisko a laboratoř Třemošná,
  - Územní odbor Domažlice,
    - Požární stanice Domažlice,
    - Požární stanice Staňkov,
  - Územní odbor Klatovy,
    - Požární stanice Klatovy,
    - Požární stanice Horažďovice,
    - Požární stanice Sušice,
    - Požární stanice Železná Ruda,
  - Územní odbor Plzeň,
    - Požární stanice Plzeň-Košutka,
    - Požární stanice Plzeň-Střed,
    - Požární stanice Plzeň-Slovany,
    - Požární stanice Přeštice,
    - Požární stanice Nepomuk,
    - Požární stanice Plasy,
    - Požární stanice Nýřany,
  - Územní odbor Rokycany,
    - Požární stanice Rokycany,

---

<sup>15</sup> KÚ PK. *Kraj* [online], Plzeň: Krajský Úřad Plzeňského kraje, 2022, [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:< <https://www.plzensky-kraj.cz/plzensky-kraj>>.

- Požární stanice Radnice,
- Územní odbor Tachov,
  - Požární stanice Tachov,
  - Požární stanice Stříbro.

Obr. 2: Rozložení stanic v Plzeňském kraji<sup>16</sup>



<sup>16</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/organizacni-slozky-hzs-plzenskeho-kraje-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.

## 2.4.1 Bilance činnosti za rok 2021 z pohledu Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje

Rok 2021 byl pro HZS Plzeňského kraje opět o něco náročnější co do zásahů, než byl rok 2020. Počet událostí se zvýšil o více než 1200. Přibylo zejména technických zásahů, a to až o 849. V roce 2021 hasiči vyjízděli celkem k 11007 událostem včetně 580 planých poplachů, viz tabulka 1. Mezi nejvýznamnější zásahy patřil únik nebezpečných látek do ovzduší ve firmě na zpracování tekutých odpadů v Plzni a zejména pak srážka dvou vlaků u obce Milavče. Jednalo se o velmi náročný zásah, při kterém musela být použita veškerá dostupná vyprošťovací technika. Aktivováni byli i členové posttraumatického intervenčního týmu, kteří působili nejen na místě zásahu, ale také v nemocničních zařízeních. Na místo zásahu se dostavil i generální ředitel HZS ČR generálmajor Ing. Vladimír Vlček a ředitel HZS Plzeňského kraje brigádní generál Ing. František Pavlas.

Tab. 1: Srovnání zásahů HZS Plzeňského kraje s rokem 2020<sup>17</sup>

rok	celkem událostí	požár	dopravní nehoda	únik nebezpečné chemické látky	technické zásahy	ostatní mimořádné události
2021	11 007	1017	1485	641	5884	1396
2020	9 789	1085	1480	627	5035	1562
nárůst	<b>+1218</b>	<b>-68</b>	<b>+5</b>	<b>+14</b>	<b>+849</b>	<b>-166</b>

Do činnosti HZS se dále promítala i pokračující covidová situace ve společnosti. Hasiči byli nápomocni při různých činnostech, pomáhali ZZS s manipulací a transportem pacientů, testovali v mobilních odběrových týmech, působili na hraničním přechodu Rozvadov, dezinfikovali objekty nemocnic, pomáhali při trasování kontaktů covid pozitivních občanů a spolu s příslušníky PČR v Domu pro seniory a tělesně postižené

<sup>17</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Bilance roku 2021 z pohledu HZS Plzeňského kraje* [online], Praha: MV- GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:< <https://www.hzscr.cz/clanek/bilance-roku-2021-z-pohledu-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.

v Těních sloužili jako pomocný personál (sanitáři) při obsluze covid pozitivních pacientů<sup>18</sup>.

#### 2.4.2 Koncepce požární ochrany Plzeňského kraje

Tuto koncepci zpracoval Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje na roky 2016 až 2025. Koncepce reaguje na určité změny, které proběhly na úseku požární ochrany, krizového řízení a ochrany obyvatelstva v uplynulých letech. Zároveň stanovuje Hasičskému záchrannému sboru Plzeňského kraje nové úkoly a požadavky. Povinnost zpracovávat koncepci požární ochrany kraje vyplývá hasičskému záchrannému sboru kraje z ustanovení § 26 odst. 2 písm. a) Zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

Nedílnou součástí této koncepce požární ochrany Plzeňského kraje je identifikace rizik. Analýza rizik na území Plzeňského kraje byla přepracována HZS Plzeňského kraje v roce 2012 z důvodu sjednocení rizik v havarijním plánu kraje s analýzou rizik pro krizový plán kraje. Analýza rizik je součástí havarijního plánu kraje. Tato analýza je průběžně aktualizována ve stanovených termínech aktualizace havarijního plánu kraje.

Identifikovaná rizika dělíme dle příčiny možného ohrožení na:

- rizika vyplývající z geografických podmínek kraje a jeho okolí:
  - rozsáhlé lesní požáry – některé události mohou přesáhnout hranice kraje nebo státu. Jedná se o oblasti Český Les a Šumava.
  - povodně – nejčastější mimořádná událost v Plzeňském kraji. Jedná se hlavně o velké toky řek Berounka, Radbuza, Úslava, Úhlava, Střela, Mže, Zubřina a v jižní části kraje Otava. Dále to mohou být povodně způsobené protržením hrází vodních děl Hracholusky, Lučina, Nýrsko a Klabava.
- rizika vyplývající z klimatických podmínek:
  - přívalové a dlouhotrvající deště,
  - bouřková činnost,
  - sněhové kalamity,
  - období mimořádného sucha,

---

<sup>18</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Bilance roku 2021 z pohledu HZS Plzeňského kraje* [online], Praha: MV- GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:< <https://www.hzscr.cz/clanek/bilance-roku-2021-z-pohledu-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.

- orkány a větrné smrště.
- rizika vyplývající z dopravy osob a přepravy materiálu:
  - rizika automobilové dopravy – dálnice D5 z Prahy do Rozvadova, dálniční tunel na D5. Mezi nejrizikovější úseky silnic první třídy patří silnice Plzeň – Domažlice, Plzeň – Žatec, Tachov – Mariánské Lázně, Klatovy – Železná Ruda.
- rizika železniční dopravy:
  - železniční stanice Plzeň je nejvýznamnějším železničním dopravním uzlem v Plzeňském kraji. Mezi další nejrizikovější místa patří železniční tunely na trati č. 160 Plzeň – Žatec a č. 183 Plzeň – Železná Ruda. Rizika vzrostla také výstavbou železničního tunelu Ejpovice – Plzeň.
- rizika letecké dopravy:
  - v Plzeňském kraji jsou malé, nenachází se zde žádné letiště pro pravidelnou vnitrostátní nebo mezinárodní přepravu. K ohrožení území a obyvatelstva může dojít pouze při letecké katastrofě.
- ekonomická rizika:
  - v Plzeňském kraji se nachází v současné době 50 objektů s vysokým požárním nebezpečím.
- rizika vyplývající z kulturních a historických podmínek:
  - na území Plzeňského kraje je řada historických objektů. Nebezpečí vyplývá zejména z obtížné dostupnosti pro provedení účinného požárního hasebního zásahu<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> HZS PK. *Nová koncepce HZS Plzeňského kraje* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:< <https://www.hzscr.cz/clanek/nova-koncepce-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.

### 3 ROLE HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY PŘI MIMOŘÁDNÝCH UDÁLOSTECH

V přípravě státu na mimořádné události hraje Hasičský záchranný sbor ČR nezastupitelnou roli, ať už se jedná o živelní katastrofy, průmyslové havárie nebo jde-li o hrozby terorismu<sup>20</sup>. Území České republiky mohou ohrozit, a také ohrožují, mimořádné události, jako jsou požáry, záplavy, vichřice, dále epidemie, dopravní havárie či tornáda s negativními dopady na zdraví a život obyvatelstva, ekonomiku nebo životní prostředí, viz tabulka 3<sup>21</sup>. Hasiči mají taktéž rozhodující podíl na provádění likvidačních a záchranných prací při mimořádných událostech. HZS ČR je ústředním koordinátorem a oporou integrovaného záchranného systému, který, pokud nastane krize, sjednocuje všechny záchranné složky<sup>22</sup>.

Mimořádné události definuje v ČR Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů jako „škodlivé působení sil a jevů, které jsou vyvolané činností člověka, přírodními jevy a také haváriemi, které ohrožují život, majetek, zdraví, životní prostředí a vyžadují neodkladné provedení záchranných a likvidačních prací“. Z toho vyplývá, že mimořádná událost je sice situace, která vybočuje z běžného stavu a její následky jsou vyšší než zanedbatelné, ale nevykazuje znaky krize nebo hrozby pro existenci státu a jeho obyvatele. Dá se ještě vyřešit s použitím běžně dostupných sil a prostředků<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8, s. 26.

<sup>21</sup> Asociace Záchranný kruh. *Mimořádné události* [online], Karlovy Vary: Asociace Záchranný kruh, z.s., 2022 [cit. 2021-2-8]. Dostupné z WWW:< <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/mimoradne-udalosti/zakladni-informace/co-jsou-to-mimoradne-udalosti.html>>.

<sup>22</sup> VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8, s. 26.

<sup>23</sup> DOLEŽEL, M., KYSELÁK, J., MIKA, J., OTAKAR, NOVÁK, J. *Základy ochrany obyvatelstva*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014. ISBN 978-80-244-4268-6, s. 138.



Tab. 2: Příklady mimořádných událostí a jejich dopadů<sup>24</sup>

<b>Mimořádná událost</b>	<b>Možné dopady</b>
Letecká havárie	Oběti na životech, ranění, požár, výbuch, škody na majetku (budovy), mezinárodní dopady, poškození nákladu, přerušení dopravy, škody na veřejných službách
Silniční nehoda	Oběti na životech, ranění, požár a výbuch, přerušení dopravy, únik nebezpečných látek a kontaminace půdy, vody a vzduchu
Železniční nehoda	Oběti na životech, ranění, požár a výbuch, přerušení dopravy, přerušení komunikace na železnici, únik nebezpečných látek a kontaminace půdy, vody a vzduchu
Nebezpečný plyn	Oběti na životech, ranění, požár a výbuch, evakuace, přerušení podnikových činností
Povodeň	Oběti na životech, kontaminace pitné vody, ohrožení zdraví obyvatel, škody na majetku, přerušení fungování komunity, škody místní ekonomiky
Vichřice	Oběti na životech, škody na majetku, přerušení dopravy a komunikace, přerušení veřejných služeb
Lesní požár	Oběti na životech, škody na majetku, přerušení dopravy a komunikace, přerušení veřejných služeb, škody místní ekonomiky
Výbuch	Oběti na životech, ranění, požár, únik toxických látek, panika, přerušení dopravy, přerušení veřejných služeb

<sup>24</sup> Asociace Záchranný kruh. *Mimořádné události* [online], Karlovy Vary: Asociace Záchranný kruh, z.s., 2022 [cit. 2021-2-8]. Dostupné z WWW:< <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/mimoradne-udalosti/zakladni-informace/co-jsou-to-mimoradne-udalosti.html>>.

### **3.1 Mimořádné události řešené jednotkami Hasičského záchranného sboru na území České republiky**

Ze statistiky, které vydalo v roce 2021 Ministerstvo vnitra – generální ředitelství HZS ČR za období 2001–2020 lze sledovat kontinuální nárůst zásahové činnosti jednotek HZS ČR. Zatímco v roce 2001 vyjely jednotky k 85483 zásahům, v roce 2010 to bylo již 111649 zásahů a v roce 2020 143500 událostí. Pro srovnání např. v roce 1993 vyjížděly jednotky pouze k 48363 událostem.

V České republice se dle statistické ročenky 2001–2020 objevují především tyto druhy mimořádných událostí vyžadující zásah HZS ČR: technické havárie, dopravní nehody (zejména na pozemních komunikacích, ale v poslední době i vlakové nehody), požáry (v ČR se jedná nejčastěji o požáry rodinných domů, bytů nebo průmyslových hal). V letních měsících pak i požáry v krajině, jejichž nejčastějším zdrojem jsou blesky, výbuchy plynů, zásah člověka nebo špatné používání zemědělské techniky), plané poplachy, úniky nebezpečných látek a další mimořádné události, mezi které řadíme např. povodně, vichřice, sněhové a námrazové kalamity, zoonózy a v roce 2020 i veškeré činnosti spojené s koronavirovými opatřeními v ČR.

Za uplynulých 20 let se HZS ČR musel vypořádat s nespočtem velkých živelních pohrom a katastrof. Dosud největší z povodní v ČR byly v roce 2002, ale ani v dalších letech se České republice povodně nevyhýbaly, zejména v letech 2006, 2009, 2010 a 2013. Nejčastěji se vyskytují na jaře v důsledku tání sněhu (přírozené povodně) nebo v létě kvůli častému úhrnu srážek (blesková/přivalová povodeň). ČR neminuly ani větrné smrště a vichřice, například Kyrill, Herwart, Eberhart, Xaver nebo Sabine<sup>25</sup>.

### **3.2 Psychologická služba v rámci Hasičského záchranného sboru České republiky**

Vzhledem k náročnosti profese hasiče–záchránáře je od roku 2002 do struktury a fungování HZS ČR systematicky zaváděna psychologická služba. Koncepce Psychologické služby HZS ČR je budována na „principech prevence a pomoci nejen

---

<sup>25</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Statistická ročenka 2001-2020* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2021-11-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>>.

pro hasiče a jejich rodinné příslušníky, ale i pro oběti mimořádných událostí<sup>26</sup>. Tato koncepce ukládá krajským ředitelům HZS povinnost zřídit psychologické pracoviště a Tým posttraumatické péče (TPP) v jednotlivých krajích. Koordinátorem týmu je psycholog HZS určitého kraje a členy jsou vyškolení hasiči s osobnostními předpoklady a motivací pomáhat druhým. Každý člen TPP prochází výcvikem v CISM (Critical Incident Stress Management) a rovněž odbornou přípravou v poskytování první psychické pomoci, jejímž cílem je stabilizace psychického stavu zasažené osoby tak, aby se situace pro zasaženého již nezhoršovala, byl dodán pocit bezpečí, zajištěny základní potřeby a případně předání do další péče.

Mezi základní pilíře psychologické služby Hasičského záchranného sboru České republiky patří:

- poskytovat posttraumatickou péči hasičům i jejich rodinám,
- zajišťovat podklady pro personální práci (zjišťování osobní způsobilosti),
- pomáhat lidem zasaženým mimořádnou událostí.

Psychologové a asistenti psychologů Hasičského záchranného sboru České republiky:

- nabízejí pomoc v těžkých profesních i životních situacích, např. při řešení konfliktů na pracovišti,
- poskytují psychologické poradenské služby v oblasti vztahů k sobě i druhým, vztahové poradenství, traumaterapie,
- vyučují v odborných učilištích požární ochrany a provádí výcviky s psychologickou problematikou,
- publikují odborné texty, články i propagační materiály,
- vybírají uchazeče do služebního poměru příslušníka HZS ČR, hasiče do specializovaných funkcí HZS ČR, účastníky výběrového řízení,
- poskytují vzdělávací činnosti, například pro jednotky SDH obcí, nestátní neziskové organizace a případně pro další organizace spolupracující při řešení mimořádných událostí<sup>27</sup>.

Při řešení mimořádných událostí dochází často k psychosociálním dopadům nejen pro zasažené účastníky, ale též i pro členy zasahujících složek. Pro ně je zřízena

---

<sup>26</sup> BAŠTECKÁ, B. *Terénní krizová práce: Psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-247-0708-X, s. 247.

<sup>27</sup> MV-GŘ HZS ČR. *Psychologická služba* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/psychologicka-sluzba-o-nas.aspx>>.

tzv. posttraumatická intervenční péče (PIP), jejíž hlavním cílem je mírnit duševní napětí z události tak, aby se z normální stresové reakce nevyvinula posttraumatická stresová porucha nebo trvalá porucha osobnosti. Hlavní myšlenkou péče je to, že rozhovor o tragédii pomáhá. Díky němu se účastníci podělí o svoji bolest a zjistí, že jejich emoce nejsou ojedinělé, ale že i ostatní zažívají stejné pocity jako on. O posttraumatickou intervenci může požádat sám hasič, jeho kolega nebo nadřízený. Základní podmínkou je vždy souhlas jedince. Intervence může probíhat buď individuálně, nebo skupinově.

V případě, že dojde vlivem traumatizující události k výraznému zhoršení psychického stavu u některého z příslušníků HZS, je na místě obrátit se také na klinického psychologa nebo psychiatra. Kromě toho je pro potřeby hasičů a jejich rodinných příslušníků zřízena Anonymní linka v krizi, na které vyškolení pracovníci poskytují posttraumatickou péči, pomoc v akutních a chronických stavech psychické nouze, psychickou podporu a prevenci nežádoucího a protiprávního jednání v důsledku psychicky obtížně řešitelných situací.

Neméně důležitá je v oblasti zvládnání psychické zátěže i prevence, proto je psychologii v krizových situacích a problematice zvládnání stresu věnována velká pozornost již v rámci přípravy na budoucí povolání a při výkonu povolání je tato problematika zařazena do systému jejich celoživotního vzdělávání<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> ŠÍŇ, ROBIN et al. *Medicína katastrof*. Praha: Galén, 2017. ISBN 978-807492-295-4, s. 296-304.

## 4 STRES

Termín stres tak, jak ho většina lidí slýchává ve společnosti, byl poprvé použit Hansem Selyem v roce 1936. Salye definoval stres jako „nespecifickou reakci těla na jakýkoliv náznak změny“. Hans Selye byl kanadský lékař, psycholog, fyziolog a endokrinolog<sup>29</sup>.

Stres způsobuje patrné změny ve struktuře a chemickém složení těla. Některé ze změn jsou pouhými příznaky opotřebení, jiné se projevují adaptivní reakcí těla, což je projev obranného mechanismu proti stresu. Souhrn těchto změn neboli stresový syndrom nazýváme GAS – General Adaptation Syndrome, což znamená všeobecný adaptační syndrom. Není to označení pro lékařskou diagnózu, spíše se jedná o proces, kterým tělo prochází v reakci na stres. Existují 3 fáze, a to poplachová reakce, stádium rezistence a stádium vyčerpání<sup>30</sup>.

Slovo stres vychází z anglického „stress“, a tohle další slovo vzniklo z latinského slovesa „stringo, strinxi či stringere“. V latině toto slovo znamenalo utahovati či stahovati. V technickém slova smyslu je slovo stres blízké presu neboli lisu. Označuje se tím tlak na člověka ze všech stran najednou. V přeneseném slova smyslu můžeme tento význam slovesa chápat jako „býti vystaven nejrůznějším tlakům“<sup>31</sup>.

Stres nemusí být jenom negativní, bývá i pozitivní. Přiměřená míra stresu člověka rozvíjí v intenzivnější činnosti a stimuluje jej k hledání vhodného řešení situace. Člověk si tím velice rozvíjí své dovednosti a také zkušenosti<sup>32</sup>. Stres se pragmaticky rozlišuje na eustres, což je dobrý stres a distres, špatný stres. Eustres vyvolávají události, které pojí radost, například přemíra práce, která nás hodně baví, sňatek, narození dítěte či výhra v loterii. Naopak distres je spojen se špatnými událostmi, které nemáme plně pod vlastní kontrolou, jako jsou propuštění ze zaměstnání, značné přetížení v práci, konflikty s kolegy či blízkou osobou, úmrtí a podobně. Tyto události jsou negativní, a v hlavě

---

<sup>29</sup> HÁJKOVÁ, K. *Co vlastně znamená pojem stres a proč stres člověk tolik potřebuje* [online], Praha: Flowee s.r.o., 2019 [cit. 2021-11-23]. Dostupné z WWW: < <https://www.flowee.cz/clovek/5622-co-vlastne-znamená-pojem-stres-a-proc-stres-clovek-tolik-potrebuje>>.

<sup>30</sup> EDWARDS, R. *What is general adaptation syndrome (GAS)?* [online], New York: Verywell Health, 2021 [cit. 2022-1-31]. Dostupné z WWW: < <https://www.verywellhealth.com/general-adaptation-syndrome-overview-5198270>>.

<sup>31</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládnout stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6, s. 7.

<sup>32</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 9.

člověku ihned probíhají automatické negativní myšlenky. Jedinec poté prožívá negativní emoce, jako jsou strach, zlost, křivda, bezmoc<sup>33</sup>.

## 4.1 Pojem stres

Stresem se rozumí vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován, nebo ohrožení očekává, a přitom se domnívá, že jeho obrana je proti nepříznivým vlivům nedostatečná<sup>34</sup>.

Stres chrání náš organismus před nebezpečím. Přímo na nebezpečí upozorňuje a tělo ihned přiměje k pohotovosti, tzv. poplachové reakci, ve které ho udržuje, dokud nebezpečí zcela nepomine.

Stres je také možno definovat jako stav zatížení organismu, ke kterému dochází vlivem různých stresorů. Pociťujeme při něm napětí v těle a různé emoce<sup>35</sup>. Dále může být stres definován jako nárok kladený na adaptivní schopnosti těla a mysli. Pokud člověk dokáže svými adaptivními schopnostmi zvládnout vnější požadavky a vytěžit z aktuálních podnětů, je stres pro něho užitečný. Ba naopak jestliže toho není jedinec schopen a nároky jsou pro něj zcela vysilující, je stres nevíтанý a k ničemu. Povaha a rozsah schopností každého člověka určují, jaká bude jeho reakce na zvýšené požadavky a nároky. Jsou-li schopnosti dostatečné, reakce je dobrá. Jestliže jsou nedostatečné, dochází k celkovému zhroucení<sup>36</sup>.

## 4.2 Druhy stresu

Dle časových intervalů rozeznáváme dva druhy stresy:

- akutní stres – trvá jen krátkou dobu a je nejčastěji vyvolán nenadálou událostí, jako je dopravní nehoda, těžký pracovní úraz, průmyslová havárie, nebo při událostech, kdy je ohrožen život a zdraví. Akutní stres se projevuje jak po psychické stránce, tak po tělesné stránce v závislosti na závažnosti události a typu osobnosti jedince. Projevuje se ztrátou paměti, zmateným jednáním, ztuhnutím těla až po vznik šoku.

---

<sup>33</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 12.

<sup>34</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládnout stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6, s. 7-10.

<sup>35</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 11-12.

<sup>36</sup> FONTANA, D. *Stres v práci i v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-262-1033-7, s. 15-16.

Šok je provázen sníženým přísunem kyslíku, zvláště do mozku, poruchami krevního oběhu či srdeční činnosti. Někdy může dojít až ke ztrátě vědomí.

- chronický stres – je dlouhodobý stres, který ve srovnání s akutním stresem vzniká působením sociálních, fyzikálních či jiných stresorů. Intenzita stresorů může v průběhu delší doby fluktuovat, případně se vyskytovat v nepravidelných intervalech. Jako příkladem chronického stresu jsou špatné mezilidské vztahy na pracovišti, radíme tam časté konflikty, šikanu či závist, dále chatrná organizace a režim práce, spojený s časovým tlakem, vnučeným pracovním tempem či nočními směnami, působení chemických škodlivin, riziko intenzivní sociální aktivity nebo styk se sociálně nepřizpůsobivými lidmi. Nejčastějšími příznaky chronického stresu jsou pocity úzkosti, podrážděnost, nervozita, nepřiměřené reakce na běžné situace, celková vyčerpanost, bolesti hlavy, porucha spánku. Tento druh stresu také dost často působí nepříznivě na pracovní výkonnost<sup>37</sup>.

### 4.3 Pracovní stres

Za pracovní stres je považována určitá odezva organismu, k jejíž vzniku dochází působením specifických podmínek, okolností a faktorů pracovní činnosti v rámci určitého pracovního systému. Jsou označovány jako stresory a mikrostressory. Vše záleží na intenzitě působení jevů. Zpravidla se dělí do 3 skupin:

- stresory, které souvisejí s charakteristickými znaky prováděných úkolů či činností: jednotvárné, dokola se opakující úkony a operace, snadno nacvičitelné, příkladem jsou montážní, pásové práce, nenáročné administrativní úkony a podobně. S tím obvykle souvisejí další stresory, jako je časový tlak na člověka, vnučené pracovní tempo, plánování směn či noční práce. Dále jsou to stresy, kdy dochází naopak k přetížení člověka a jeho výkonu, příkladem může být častá proměnlivost úkolů, informační přetížení či odpovědnost za bezpečnost jiných osob.
- stresory, které vznikají působením podmínek a faktorů, za nichž člověk vykonává úkoly a činnosti: jsou to například technická zařízení, vysoký hluk, vibrace, ostré záření, nevhodné klimatické podmínky, chemické látky, rizika infekcí či přenosu nemocí, práce ve výškách či s počítačem.

---

<sup>37</sup> MATOUŠEK, O. *Pracovní stres a zdraví: Bezpečný podnik*. Praha Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. ISBN 80-903604-1-6, s. 9.

- sociální stresory: špatný pracovní kolektiv, ve kterém se často vyskytují osobní problémy, dále nerovnoměrné rozložení pracovních úkolů, netaktní styl řízení, šikana na pracovišti, nedostatečná komunikace, chybějící opora v týmu lidí, obavy ze ztráty pracovního místa a podobně.

K nejčastějším stresorům z pracovního prostředí patří:

- monotonie – při monotonii neboli jednotvárnosti vykonáváme dokola se opakující nacvičené úkony, které jsou složkou práce. Mohou to být úkony pohybové, administrativní a podobně. Pro někoho jsou tyto opakující se úkony stresující, jinému člověku zase mohou vyhovovat. Podstatou monotomie je chudé spektrum podnětového pole. Opakovaně dochází k dráždění stejných oblastí nervového systému a může vzniknout útlum – tzv. předspánkový stav. Dochází ke snížení tepové frekvence, krevního tlaku. U činností, které vyžadují dlouhodobé sledování zrakem, se u člověka mohou vyskytnout zrakové potíže. Pohybové potíže se mohou objevit u osob, které provádí jednotvárné pohybové úkony, mají nevhodnou pracovní polohu či dávají jednostrannou zátěž určitým svalovým skupinám. Psychologické účinky monotónní práce, ale také zdravotní důsledky, se často zvyšují při vnuceném pracovním tempu, hluku či u rizikových strojů a zařízení.
- časový tlak a vnucený pracovní rytmus – stresory tohoto typu se často vyskytují při obsluze strojů, kdy strojní operace musí probíhat v určitém rytmu, v pásové výrobě, u rukodělných činností. Dále se vyskytují při řízení a chodu důležitých výrobních, dopravních či jiných systémů, kdy pozdní reakce a zásah může mít nežádoucí účinky, např. u operátorů, kteří sídlí v řídicích centrech, zdravotníků či hasičů. Časový tlak u psychicky náročnějších činností je provázen pocitem napětí.
- teplo a chlad – práce v horkém či chladném prostředí lze považovat za stresogenní. Organismus se při vysokých teplotách brání nežádoucí tepelné zátěži vylučováním potu. Množství je závislé na tělesných rozměrech, na pohlaví, věku a podobně. Při nízké teplotě dochází ke snížení průtoku krve, snížení krevního tlaku či k vyšší srdeční frekvenci. Při poklesu tělesné teploty dochází k poklesu duševních schopností a racionálního myšlení.
- směnová a noční práce – směnové a noční práce jsou pro člověka fyzicky i psychicky náročné. Pracovní směny, hlavně noční, narušují přirozený průběh změn dechové a tělesné frekvence nebo střídání bdělosti a odpočinku. Každý pracovník si zvykne na směnovou práci a na způsob střídání změn za značně rozdílnou dobu. Poruchy



spánku a pocity celkové únavy jsou jedněmi z nejčastějších příznaků špatné adaptace na tyto směny. Na vznik stresu také působí narušení navyklého životního stereotypu<sup>38</sup>.

Pro stresové situace je typické několik znaků. Za prvé neovlivnitelnost situace, za druhé pocit nepředvídatelnosti vzniku stresové situace, dále pocit jejího nezvládnutí a v neposlední řadě nepříjemný tlak okolností, které vyžadují příliš mnoho změn<sup>39</sup>.

## 4.4 Stresory

Stresory spouštějí stresovou reakci. Tato reakce přivádí organismus do stavu pohotovosti a připravenosti. Buďto k boji, nebo k útěku. Pokud tato řešení nejsou zdařilá, dostává se organismus do stavu útlumu a rezignace. Stresová reakce vyvolá v člověku neklid, napětí a rychlé soustředění se na věc. Dochází k výlevu adrenalinu, zrychlení dechu a tepu srdce, rozšíření zornic či odkrvení prstů<sup>40</sup>.

Termín „stresor“ je negativně působící jev na člověka<sup>41</sup>. Stresory se dělí na fyzické, psychické a sociální. Mezi fyzické patří např. chlad, hluk, prudké světlo. Mezi psychické stresory se řadí např. časová tíseň, emočně nepříznivé myšlenky či představy, zkoušky, spousta změn v krátké době. Sociální stresory se intenzivně promítají do psychického prožívání, proto bychom je měli přesněji nazvat psychosociální stresory. Do těchto stresorů patří konflikt s lidmi, odmítnutí, nevěra, ztráta blízké osoby. Zjednodušeně můžeme říci, že v nás spouštějí stresovou reakci<sup>42</sup>.

Stresory se mohou dále dělit na malé a velké stresory. Ministresory případně až mikrostressory vyjadřují mírné až velmi mírné okolnosti nebo podmínky, které vyvolávají stres. Tento stresor se zdá být lépe zvládnutelný, avšak pokud je dlouhotrvající, příkladem může být dlouhodobě pociťovaný nedostatek lásky, člověk je uveden do stavu tísně a může ho snášet hůře a hůře. Oproti tomu makrostressory jsou děsivě působící, deptající až ničící vlivy<sup>43</sup>.

---

<sup>38</sup> MATOUŠEK, O. *Pracovní stres a zdraví: Bezpečný podnik*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. ISBN 80-903604-1-6, s. 4-7.

<sup>39</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 8.

<sup>40</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 12.

<sup>41</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládnout stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6, s. 12-

<sup>42</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 13-14.

<sup>43</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládnout stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. ISBN 80-7169-121-6, s. 13.

#### 4.4.1 Stresory mající vliv na syndrom vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky

Každý z nás i při stejných pracovních podmínkách může vnímat pracovní zátěž různě. Zvládnutí náročného úkolu nebo situace, ve které se ocitne, působí na někoho povzbudivě, ale u jiného může způsobit stres. V závislosti na individuálních předpokladech a strategiích pro zvládnutí zátěže může tedy dojít k různým důsledkům.

Povolání hasiče je dlouhodobě řazeno mezi nejvíce stresující profese. Dokazuje to i Americký server CareerCast, který každý rok srovnává více než 200 profesí a vybírá z nich 10 nejvíce stresujících povolání. Opakovaně se na nejvyšší příčky tohoto hodnocení řadí povolání profesionálního hasiče. Podmínky, ve kterých hasiči pracují, jsou totiž živnou půdou stresu a při opakovaném a dlouhodobém působení mohou vyústit až v syndrom vyhoření. Jedním z aspektů, který tomuto může také přispívat, je skutečnost, že povolání hasiče je především „chlapská práce“, což může právě u mužů být nebezpečné s potlačováním nebo obavou vyjádřit emoce, pocity nebo strach. Tím dochází k hromadění stresu, a pokud se k tomu přidají ještě další rizikové faktory, může se po čase projevit i burnout syndrom<sup>44</sup>.

Na základě svých osobních zkušeností upozorňuje Linda F. Willing, vysloužilá americká profesionální hasička a důstojnice s 18letou praxí u profesionálních hasičů, která také více než 15 let zajišťuje vzdělávání a poradenství hasičským a záchranným službám a dalším organizacím, i na další skutečnosti, které kromě samotných zásahů u mimořádných událostí mohou u hasičů navozovat dlouhodobý pracovní stres. Jedná se o tyto oblasti:

- směnová práce – nehledě na denní či noční dobu je během 24hodinové služby hasič při vyhlášení poplachu vytržen z klidového stavu, kdy očekává pracovní nasazení.
- nedostatek spánku – studie ukazují, že velké procento hasičů chronicky trpí nedostatkem spánku. Následkem toho může v průběhu času docházet k fyzickým a duševním problémům, včetně potíží imunitního systému, k častějším úrazům nebo nehodám, změnám nálady a temperamentu a ke špatnému rozhodování.

---

<sup>44</sup> VUBP. *Bezpečnost a ochrana při práci: Příručka hodnocení rizika v malých a středních podnicích, Psychická zátěž* [online], Praha: VUBP, 2020 [cit. 2022-3-2]. Dostupné z WWW:< <https://vubp.cz/ke-stazeni/publikace-zdarma-ke-stazeni/>>.

- technické potíže během zásahu – jedná se především o opakované problémy v této oblasti, které vedou k pocitu, že se vedoucí pracovníci hasičského sboru nestarají o ty, kteří dělají práci v terénu.
- kolegové, kteří netvoří jeden tým – pokud posádka nemůže fungovat v důsledku různých odlišností, výsledkem může být stres před každou pracovní směnou.
- špatný velitel – pokud chybí důvěra a respekt kvůli špatnému chování velitelů, nebo když jsou špatně připraveni pro svoje role, pak bude celá jednotka ve stresu.
- nedostatečně vyškolení hasiči – výsledkem může být, že se buď drží zpět, když je zapotřebí jít do akce, nebo se nebezpečně sami rozhodují. Oba výsledky jsou špatné pro organizaci a pro všechny zúčastněné.
- nekonzistentní politika – neměří se stejným metrem. Stresové situace, kterých se hasiči také obávají, mohou nastat při přezkušování, cvičeních či namátkových kontrolách ze strany nadřízených a neprofesionálním jednáním ze strany managementu, které spočívá v nedostatečné vertikální komunikaci a někdy i ve vydávání nesmyslných rozkazů a také v neustálém tlaku dodržovat služební kázeň. V civilním životě musí příslušníci dbát, aby nepoškozovali dobré jméno HZS.
- tísňová volání, nedostatek informací při výjezdu – vyhlášení poplachu zasáhne každého a nabolá zaběhnutou rutinu na hasičské stanici. Všechny činnosti včetně spánku jsou přerušeny a vše se připravuje na výjezd. Jsou to často tvrdé věci, které hasiči zažívají a se kterými se musí vyrovnávat. Také to, že neví, co je čeká při dalším výjezdu a nemohou se na to předem připravit. V prvních minutách výjezdu v naprosté většině případů mají k dispozici pouze nepřesné zprávy. Co se stalo, zjistí často až na místě zásahu.
- časový deficit – profesionální hasiči mají od okamžiku vyhlášení poplachu do výjezdu vozidla stanovený čas 2 minuty, bez ohledu na to, kde se právě nacházejí. Tento limit je tedy nutné bezpodmínečně dodržet<sup>45</sup>.

U hasičů můžeme pozorovat podobné příznaky vyhoření jako u jiných profesí, ale v souvislosti se specifikou tohoto povolání se může objevit i to, že:

- hasič pomalu ztrácí zájem o odpovědné plnění pracovních povinností,
- služební příprava se stává nutným zlem, které je třeba co nejrychleji odbýt,

---

<sup>45</sup> SKALNÍK, M. *Devět příčin stresu hasiče* [online], Praha: Odborový svaz hasičů, 2021 [cit. 2022-2-3]. Dostupné z WWW: <<https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>>.

- během pracovního dne se vše redukuje na to přežít službu s co nejmenším výdejem energie a co nejméně se angažovat,
- hasič ztrácí zájem o své okolí,
- během komunikace s lidmi postiženými nějakou mimořádnou událostí se mohou objevovat až necitlivé postoje nebo komunikace.

Jako zřejmý se také ukazuje vztah mezi syndromem vyhoření a délkou služebního poměru. U hasičů pracujících ve sboru 6–15 let, je patrná vyšší míra syndromu vyhoření než u hasičů pracujících kratší dobu<sup>46</sup>.

## 4.5 Fáze stresu

Jak už bylo zmíněno, určitá míra stresu může být prospěšná. Přidává životu na zajímavosti, udržuje člověka v pozoru, díky stresu myslí rychleji a pracuje s větším nasazením. Stres v člověku podněcuje pocit užitečnosti, vlastní hodnoty, pocit životního cíle a konkrétních úkolů, které se před ním nacházejí. Pokud míra stresu překročí optimální hranici, odčerpává velké množství psychické energie, oslabuje výkon a často jedince zanechá s pocitem, že je k ničemu, nedoceněný. Smysl konání se postupně vytrácí a cíle se zdají být nedostižné. Fyzická a psychická energie nejsou oddělené. Čím více stres vyčerpává psychicky, tím více je člověk vyčerpán fyzicky a obráceně. Hans Selye se snažil přitahovat pozornost lékařů a psychologů k dopadům stresu. Byl propagátorem teorie generalizovaného adaptačního syndromu (GAS) – modelů reakcí na stres. Ten rozeznává tři fáze reakcí:

- poplachová reakce,
- stadium rezistence,
- stadium vyčerpání.

Původně se jedná o biologický model. Při poplachové reakci tělo dostane varování, poté přechází do stádia rezistence, kde se spustí autonomní reakce a pokud trvá příliš dlouho, nastane stadium vyčerpání, ve kterém dochází k poškození a nastává zhroucení.

K prvnímu kontaktu organismu se stresorem dochází vždy v poplachové reakci, kdy se fyziologická odolnost na krátkou dobu sníží. Tělo mezitím svolává své vojsko

<sup>46</sup> ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8, s. 72.

k odporu. Trvání odporu, tedy rezistenční fáze, záleží do značné míry na síle člověka, ale jestliže trvá příliš dlouho, nastává vždy fáze vyčerpání. Tento biologický model je příhodný i k aplikaci na psychologické faktory. Po kontaktu se stresorem přichází pauza, během které jedinec kognitivně vyhodnocuje situaci. Jak dlouho pauza bude trvat, záleží obvykle na bezprostřednosti a složitosti stresoru. Když je s hodnocením hotov, nastává stadium rezistence neboli odolnosti vůči stresoru. V případě, že trvá déle, než jedinec dokáže zvládnout, přichází fáze psychického zhroucení. Během rezistence může dojít i k povzbuzení psychiky, avšak při přechodu ze stádia rezistence do stádia vyčerpání, dojde k jejímu postupnému poškození. V okamžiku, kdy přejde do stádia vyčerpání, může přestat fungovat úplně<sup>47</sup>.

## 4.6 Prevence stresu

Je velice důležité sledovat kritickou úroveň stresu stejně jako hlídat si hladinu alkoholu v krvi. Intoxikace stresem je v některých případech nevyhnutelná. Alkohol se člověk může vyhnout, a i když se trochu napije, pořád může počítat alespoň sklenice. Avšak dokud člověk žije, není možné, aby se vyvaroval stresu. Pokud člověk překročí míru stresu, je velice těžké, aby se následně člověk uvolnil<sup>48</sup>.

Nejlepším způsobem, jak zvládnout nebo předejít stresu, je relaxace. Stačí změnit nebo uklidnit některou ze zmiňovaných funkcí jako je například způsob dýchání, obsah vědomí či svalové napětí. Existuje řada účinných psychoterapeutických technik, které pomáhají zvládat stres. Účinek relaxačních technik přesahuje dobu, po kterou jsou techniky praktikovány. Nejvhodnější je nabízet ty postupy, které lze podle potřeby nenápadně používat v každodenních situacích.

Smích a humor má mnoho společného s relaxací. Podobně jako při relaxaci se při smíchu „od srdce“ snižuje svalové napětí nebo se prodlužuje výdech. Smíchem člověk svému organismu a okolí dává najevo, že situace je bezpečná, a že je možné se uvolnit.

Dalším významným způsobem, jak zvládnout stres, je komunikace, přinejmenším dvojího typu:

- blízkost a pochopení sympatizujícího člověka často vede k většímu klidu,

---

<sup>47</sup> FONTANA, D. *Stres v práci i v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-262-1033-7, s. 27-29.

<sup>48</sup> SELYE, H. *Stres života*. Praha: Pragma, 2016. ISBN 978-80-7349-392-9, s. 341.

- komunikace s další osobou umožňuje získat nebo si připomenout dané informace, které jsou prospěšné ke zvládnutí stresu.

Na člověka také kladně působí fyzické aktivity, jako jsou tělesná cvičení nebo tělesná práce, při kterých se mírní úzkosti i deprese a vytvářejí se skvělé podmínky pro následnou relaxaci. Vliv prostředí při těchto aktivitách je velice důležitý. Třeba procházka v parku či v přírodě zklidní člověka určitě více než procházka po městě.

Existují další možnosti, jak zvládat stres a uvolnit se. Patří k nim bezpochybně hudba. Při navození relaxace pomáhá klidná, melodická i meditační hudba. O příznivém účinku uklidňující hudby svědčí zkušenosti u pacientů před operací nebo po ní a po srdečním infarktu. Dále to mohou být uklidňující představy, například představa rozkvetlé louky, místa, kde se člověk cítí dobře a vykonává oblíbenou pohybovou činnost. Uklidňující představy vytlačují z vědomí fantazie, které se týkají návykového chování, což je velice výhodné.

K nejdůležitějším bodům, jak předcházet stresu a zvládat stres patří:

- omezení vlivů podnětů, které vyvolávají stres,
- posílení všeobecné odolnosti, např. pravidelnou stravou, příjmem tekutin, vitamínů či dostatečným spánkem,
- tělesná aktivita, například chůze, běh, cvičení, úklid či práce na zahradě,
- relaxace a uvolnění, kam patří hudba, relaxační a meditační techniky, úsměv či jóga<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> NEŠPOR, K. *Sebeovládání: stres, rizikové emoce a bažení lze zvládat!* Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0482-4, s. 16-86.

## 5 SYNDROM VYHOŘENÍ NEBOLI BURNOUT

Termín vyhoření byl rozpoznáván během 70. a 80. let 20. století., kdy se lékaři a psychologové začali zabývat stavem celkového psychického vyčerpání projevující se zejména v oblasti motivace, emocí a poznávacích funkcí, a který pak následně ovlivňuje postoje, názory, výkonnost i celkové profesionální chování jedince.

### 5.1 Historie syndromu vyhoření

Poprvé pojem burnout neboli vyhoření použil americký psychoanalytik Herbert Freudenberger v roce 1974, který jej na základě své praxe definoval jako „stav vyplenění všech energetických zdrojů původně velice intenzivně pracujícího člověka (např. lidí, kteří se snaží druhým lidem v jejich těžkostech pomoci a pak se cítí sami přemoženi jejich problémy)“<sup>50</sup>. Syndrom vyhoření popsal v časopise Journal of Social Issues a díky jeho popisu se v následujících letech strhl obrovský zájem psychologů o tuto nemoc, což vedlo k poměrně podrobnému zkoumání jak vývoje, tak následků i prevence této choroby<sup>51</sup>.

Ve svém počátku byl burnout syndrom používán pro jedince, kteří propadli alkoholismu a vše ostatní pro ně ztrácelo význam. Později byl termín používán i v souvislosti s narkomany. Burnout označoval stav, kdy se člověk soustřeďoval pouze na svůj cíl. U alkoholiků to byl alkohol, u toxikomanů drogy. Postupně se objevoval i v jiných oblastech lidských činností a předcházela i pojmu workoholik, což je jedinec, u kterého se objevují stavy přepracovanosti, vyčerpání a stranění se ostatních lidí<sup>52</sup>.

Postupem času vyšlo najevo, že se vyskytuje především u pracovníků, jejichž hlavní náplní práce je častý a úzký kontakt s lidmi. Tyto profese se označují jako profese pomáhající, patří sem zejména příslušníci policie, hasiči, zdravotní sestry, lékaři, učitelé, sociální pracovníci, psychologové, právníci, a další. U všech pomáhajících profesí se od pracovníků vyžaduje vysoká kvalita a rozsah teoretických i praktických znalostí a dovedností pro výkon dané profese. Syndrom vyhoření je u nich dlouhodobým procesem, který probíhá v několika fázích. Tito pracovníci vnímají později sami sebe jako

---

<sup>50</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. 2. přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3, s. 63.

<sup>51</sup> KEBZA, V., ŠTOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2. rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 6.

<sup>52</sup> JEKLOVÁ, M., Reitmayerová, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 6.

podrážděné a přepracované a zažívají silný pocit, že jim jejich práce, přestože investují značné úsilí, nepřináší adekvátní výsledky a očekávané uspokojení<sup>53</sup>.

Dopady neléčeného syndromu vyhoření a jeho následky zasahují do všech oblastí života postiženého. Následky se neprojevují pouze v pracovním prostředí a v přístupu k práci samotné, ale zasahují také do soukromých vztahů. Negativně působí mimo jiné i na celkový zdravotní stav postiženého.

## 5.2 Definice a symptomy syndromu vyhoření

Pojem syndrom vyhoření je odvozen z překladu anglického slova „burn“, což znamená hořet nebo pálit. Ze spojení slov „burn“ a „out“ pak lze odvodit význam jako vyhořet, vypálit nebo vyhasnout. Definice syndromu vyhoření je mnoho a různí se podle toho, zda jsou orientovány na konečný stav, kterým je emoční, fyzické a duševní vyčerpání nebo na proces a jeho vývoj. Všechny definice však spojuje určitý druh povolání, na která je pohlíženo jako na rizikovější, negativní příznaky jako je deprese nebo vyčerpání, negativně vytvořené postoje a určité psychické příznaky a prvky chování<sup>54</sup>. Křivohlavý ve své knize uvádí několik definicí různých autorů:

- Jerry Edelmich a Geraldine Richelsonová popisují burnout jako proces, při němž dochází „k vyčerpání fyzických a duševních zdrojů (energií), k vyplenění celého nitra, k utahání se tím, že se člověk nadměrně intenzivně snaží dosáhnout určitých subjektivně stanovených nerealistických očekávání, nebo že se snaží uspokojit takováto nerealistická očekávání, která mu stanoví někdo jiný.“
- podle Cary Cherniss je to výsledek procesu, v němž lidé, kteří jsou velice intenzivně zaujati určitým úkolem, ztrácejí své nadšení.
- Ayla M. Pinesová a Elliot Aronson uvádí, že, „burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav fyzického, emocionálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým zabýváním se situacemi, jež jsou emocionálně těžké (náročné). Tyto emocionální požadavky jsou nejčastěji způsobeny kombinací velkého očekávání a chronických situačních stresů.“

---

<sup>53</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2. rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 3.

<sup>54</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 7.



- Christina Maslach a Susan Jackson říkají, že „burnout je syndromem emocionálního vyčerpání, depersonalizace a sníženého osobního výkonu. Dochází k němu tam, kde lidé pracují s lidmi, tj. tam, kde se lidé věnují potřebným lidem“<sup>55</sup>.

Společné znaky syndromu vyhoření:

- jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání,
- vyskytuje se zvláště u profesí obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“ či alespoň kontakt s lidmi a závislost na jejich hodnocení,
- tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně však též v oblasti fyzické a sociální,
- klíčovou složkou syndromu je emoční exhausce, kognitivní vyčerpání, a celková únava<sup>56</sup>.

Symptomy syndromu vyhoření:

- fyzická úroveň: ztráta energie, apatie, ochablost, tělesné vyčerpání, bolesti hlavy, svalů, přetrvávající celkové napětí, poruchy spánku, chronická únava, horší soustředění, poruchy krevního tlaku, problémy se zažíváním, dýchací obtíže, bolesti u srdce, náchylnost k infekčním onemocněním, zvýšené riziko vzniku závislostí všeho druhu<sup>57</sup>,
- psychická, emoční úroveň: sklíčenost, bezmoc, beznaděj, pocity strachu, ztráta sebeovládání, pocity prázdnoty, osamocení, snížená sebeúcta, strach jít do práce, sebevražedné sklony, deprese, frustrace, slabá koncentrace, paměť, nepřesnost, ztráta flexibility, zvýšená konzumace návykových látek<sup>58</sup>,
- úroveň sociálních vztahů: zjevná nechuť k vykonávané profesi, vyhýbání se kamarádům, rodině, výrazná tendence redukovat kontakt s klienty, kolegy, nízká empatie, postupné narůstání konfliktů<sup>59</sup>.

---

<sup>55</sup> KŘIVOHLAVÝ, J. Hořet, ale nevyhořet. 2., přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3, s. 58-68.

<sup>56</sup> NEŠPOR, K. *Přirozené způsoby zvládnání stresu*. Praha: Raabe s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7496-443-5, s. 11-12.

<sup>57</sup> STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5, s. 20.

<sup>58</sup> POSCHKAMP, T. *Vyhoření – rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0161-6, s. 35.

<sup>59</sup> NEŠPOR, K. *Přirozené způsoby zvládnání stresu*. Praha: Raabe s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7496-443-5, s. 10-11.

### 5.3 Rizikové faktory vzniku burnout syndromu

Pro vznik syndromu vyhoření jsou náchylnější již dříve zmiňované pomáhající profese a jedinci, jejichž náplní práce je denní kontakt s jinými lidmi. Rozhodující ovšem je také působení vnitřních i vnějších faktorů. Zásadním vnitřním faktorem jsou osobnostní charakteristiky dotčeného jedince. Za náchylnější jsou považováni jedinci, pro které je charakteristická zvýšená empatie, senzitivita, obětavost, úzkost, pedantství, entuziasmus a podobně<sup>60</sup>.

Dále mezi vnitřní faktory v rámci zaměstnání patří:

- přílišné nadšení pro práci,
- tendence k soutěživosti a srovnávání se s druhými,
- nízké sebehodnocení,
- silné vnímání neúspěchu,
- špatný fyzický stav,
- snaha dělat si všechno sám, vše mít pod kontrolou,
- nezvládání konfliktů,
- velká odpovědnost, přílišná pečlivost,
- vysoká empatie, důvěřivost, obětavost,
- nízká asertivita,
- depresivní ladění osobnosti, stabilně prožívaný hněv,
- neschopnost relaxace, odpočinku.

Vnější faktory pro vznik syndromu vyhoření můžeme rozdělit na tři skupiny:

- rodina:
  - přílišná angažovanost v problémech ostatních,
  - špatné bytové, finanční podmínky,
  - dlouhodobé partnerské problémy,
  - déletrvající nemoc nebo jiná zátěž v rodině,
- zaměstnání:
  - dlouhodobá práce s lidmi,
  - špatné nebo náročné pracovní podmínky,
  - konflikty se spolupracovníky, s nadřízeným,
  - nedostatek odpočinku během práce, nadměrné množství úkolů,

---

<sup>60</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 18.

- neocenění ze strany zaměstnavatele,
- soutěživost na pracovišti,
- snaha o postup na profesním žebříčku,
- snížená možnost tvůrčího rozvoje, pracovní rutina,
- špatní manažeři a nadřízení,
- společnost:
  - celkové tempo společnosti, vysoké nároky kladené na vzdělávání, flexibilitu,
  - snaha držet krok s ostatními,
  - u žen tlak na to, aby nastoupily rychle do práce po mateřské dovolené,
  - soutěživý charakter společnosti,
  - falešný obraz úspěchu – peníze, prestižní zaměstnání.

U syndromu vyhoření je příčina vzniku často kombinace více rizikových faktorů najednou, které se kumulují, a tím se znásobuje jejich vliv na jedince<sup>61</sup>.

## 5.4 Fáze syndromu vyhoření

Burnout syndrom může být chápán jako stav, který vzniká v důsledku více okolností, zejména jako reakce na chronický stres, nebo jde o permanentně se vyvíjející proces, který trvá několik měsíců, často i let a jeho jednotlivé fáze jsou různě dlouhé. V odborné literatuře věnující se syndromu vyhoření, se ovšem autoři neshodují, kolik má burnout fází a uvádějí odlišný počet fází<sup>62</sup>.

Dělení fází podle Edelwicha a Brodskyho:

- nadšení – pracovník má elán, velké ideály a (často nerealistická) očekávání, překypuje energií a práce ho naplňuje, dobrovolně se přepracovává,
- stagnace – nadšení opadá, pracovník se seznamuje s realitou a zjišťuje, že ne všechny ideály bude možné naplnit, zklamání se snaží utišit volno časovými aktivitami,
- frustrace – objevují se počínající fyzické a psychické potíže, pracovník pochybuje o smyslu svého snažení, narůstá pocit bezmoci a zklamání,

<sup>61</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 16-18.

<sup>62</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 13.

- apatie – jedinec je trvale frustrován, přichází pocit bezmocnosti a beznaděje, pracovník vidí své povolání pouze jako zdroj příjmu, dělá jen to, co musí, odmítá změny a přesčasy,
- stadium intervence – vede k jakémukoliv přerušení tohoto procesu, např. přerušení práce, životní změna, více času na svoje zájmy<sup>63</sup>.

Členění podle Ch. Maslachové, autorky řady prací o burnout syndromu a profesorky na univerzitě v kalifornském Berkeley, je čtyřfázové:

- nadšení, zaujetí pro věc,
- postupné psychické a částečně i fyzické vyčerpání,
- počátky dehumanizované percepce okolí jako obranného mechanismu před dalším vyčerpáním,
- totální vyčerpání, negativismus, lhostejnost<sup>64</sup>.

Tři fáze vyhoření nabízí Alfried Längle, rakouský psychoterapeut a klinický psycholog:

- fáze nadšení – člověk je nadchnutý pro určitou věc, má konkrétní cíl, hlavním tématem je zde smysluplnost,
- fáze vedlejšího zájmu – jedinec už ztrácí motivaci jen pro samotný cíl a jeho dosažení, ale je také motivován prostředky, které za práci dostává, dále funguje ve své profesi, ale jeho nadšení ubývá,
- fáze popela – člověk ztrácí úctu k ostatním lidem, ke klientům, ale i k sobě samému, ztrácí smysl života<sup>65</sup>.

Existuje řada faktorů majících vliv na průběh a délku jednotlivých fází, a tím i na celkový průběh syndromu vyhoření. Dle autorů orientovaných v problematice syndromu vyhoření, vzniká syndrom souhrou rizikových faktorů, které lze rozdělit do tří rovin. První činitelé spadají do roviny osobnostních rysů člověka, např. konflikty hodnot, vysoká míra empatie, stresující myšlenkové postoje, nízké sebevědomí, nízká míra asertivity, špatné plánování času a sklony k perfekcionismu. Druhá skupina se týká pracovní sféry. Christine Maslachová dle svého dotazníku MBI, který slouží k měření úrovně vyhaslosti a je vůbec nejpoužívanější metodou tohoto typu, identifikovala šest

<sup>63</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 19.

<sup>64</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2. rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 13-14.

<sup>65</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 19.

základních charakteristik, které mohou v interakci s osobností pracovníka predikovat vyšší riziko vyhoření. Je to nadměrné množství práce, nespravedlivé poměry v pracovním prostředí, nedostatek sociální podpory, malé kompetence v pracovním procesu, práce v prostředí konfliktů hodnot, nedostatečná odměna. Třetí skupinou jsou faktory mimopracovní. Zde se jedná zejména o špatné sociální zázemí, neustálé konflikty v rodinném prostředí, nevhodnou životosprávu, nedostatečnou fyzickou aktivitu a také absenci volnočasových aktivit. Významným činitelem je i špatný zdravotní stav člena rodiny, zejména pokud se jedná o dlouhodobou nemoc<sup>66</sup>.

## 5.5 Prevence syndromu vyhoření

Obecně známým faktem zůstává to, že je mnohem snadnější řešit příčinu problému než později jeho následky. U zdravotních potíží tomu není jinak, zvláště pokud se jedná o problémy psychického rázu. V případě syndromu vyhoření je nebezpečí právě v jeho plíživém nástupu, nelehkém rozpoznání a uvědomění si, že něco není v pořádku a je třeba to řešit. Že naše tělo jak po psychické, tak fyzické stránce vysílá negativní signály, kterým je třeba začít věnovat pozornost. Zbavit se zlovyků, způsobů chování a nahradit je zdravými postoji, potřebuje čas a trénink<sup>67</sup>.

Preventivních opatření týkajících se syndromu vyhoření je celá řada. Ovšem nelze zaručit, že pokud se jimi člověk bude řídit, nemůže jej burnout postihnout. Preventivní opatření pouze jistou měrou snižují riziko jeho vzniku. Důležité pro prevenci je také alespoň základní povědomí o tom, co syndrom vyhoření je, jaké jsou jeho příznaky a projevy u jedince<sup>68</sup>.

Jedním z největších problémů při burnout syndromu je to, že je postižený člověk jakoby uvězněn v kruhu, ze kterého je velmi těžké vystoupit. Kromě toho je do práce tak zaujatý, že nevnímá signály okolí ani svého vlastního těla, že je něco špatně<sup>69</sup>.

Možnosti pomoci můžeme rozdělit na pomoc sama sobě a na pomoc zvenčí:

---

<sup>66</sup> PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8, s. 18.

<sup>67</sup> POSCHKAMP, T. *Vyhoření – rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0161-6, s. 82.

<sup>68</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 23.

<sup>69</sup> STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5, s. 59.

- pomoc sama sobě spočívá v dodržování následujících zásad: najít smysluplnost vlastního života, snížit příliš vysoké nároky na sebe a na ostatní, umět říci ne, odmítnout zadaný úkol, na který bych neměl čas nebo energii. Podstatným preventivním opatřením proti vyhoření je účelné využívání a plánování svého času, nastavení priorit a věnování se pouze podstatným činnostem. Další z preventivních opatření spočívá ve vyhnutí se negativního ladění ve vztahu k práci nebo své osobě. Je potřeba využívat pozitivních stránek v životě a radovat se z toho, co člověk umí a má pro něj hodnotu. Důležité je také nahlas vyjadřovat své pocity, hledat emocionální podporu a umět využívat nabídek pomoci. V rámci prevence vyhoření je nutné pečovat i o své zdraví, doplňovat energii. Dobrý zdravotní stav, správná životospráva, dostatek kvalitního spánku a fyzická aktivita značnou měrou přispívají k dobrému fyzickému i psychickému stavu<sup>70</sup>.
- pomoc zvenčí přichází v okamžiku, kdy zaměstnavatel zjistí, že na pracovišti není něco v pořádku, nebo když jedinec sám požádá o pomoc. Zde je na místě například změna pracovních podmínek, vymezení pracovních povinností, odměňování zaměstnanců, kompetence k zadaným úkolům, nepřetěžování pracovníků, rovnoměrné rozdělování úkolů. Dalším opatřením je zajistit místo, kde si pracovník může v klidu odpočinout. Důležitým faktorem na pracovišti je fungující tým lidí, nadřízení, kteří umějí naslouchat a mají zájem o zlepšování pracovních podmínek. Důležitou součástí by měly být programy zaměřené na osobnostní rozvoj, pracovní poradenství, kondiční programy<sup>71</sup>.

### **Supervize jako prevence syndromu vyhoření**

Počátky supervize můžeme zaznamenat již koncem 19. století. Následně se supervize rozvíjela zejména v kontextu psychoterapie, ale brzy se stala významnou součástí praxe v oblasti pomáhajících profesí. Ústřední pozornost je věnována vztahům, které jsou v pomáhajících profesích snad nejdůležitějším prostředkem k dosahování cílů a nejvýraznější známkou kvality práce. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení. Supervize podporuje a vede ke zlepšování komunikačních dovedností, uvědomění si

<sup>70</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 26.

<sup>71</sup> KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7, s. 19.

vlastní profesní pozice a přínosu v pracovním kolektivu a tím i ke zlepšení efektivity práce celého kolektivu. Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření. Je prokázáno, že prostřednictvím „dominového efektu“ může být dobrá supervize prospěšná nejen supervidovanému, ale především jeho klientům, zaměstnancům apod. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací<sup>72</sup>.

## 5.6 Léčba syndromu vyhoření

Pokud jedinec dospěje do některé z fáze procesu vyhoření, je třeba včasné zahájení terapie. Léčba syndromu vyhoření není jednoduchá. V první řadě je důležité, aby si člověk uvědomil, že se něco děje, aby dostal alespoň základní potřebné informace o tom, co syndrom vyhoření je a jaké jsou příznaky, a aby měl potřebnou motivaci začít něco změnit, převzal zodpovědnost za svůj aktuální stav a nesváděl vinu pouze na okolí. V rámci léčby příznaků vyhoření v prvotních fázích syndromu je doporučováno zařadit techniky podporující duševní hygienu, zejména správnou životosprávu, dále vhodně upravit pracovní prostředí, zahrnout relaxační techniky a vytvořit systém hodnot. V neposlední řadě je velice důležitá podpora rodiny, popř. kamaráda. Záleží také na tom, jaké podmínky pro ozdravný proces vytvoří pracoviště, zda jedince podporuje. Jednou z možností pomoci od zaměstnavatele je pověření pracovníka odlišnými úkoly, přeřazení na jinou, ne tak náročnou pracovní pozici, či přesunutí zaměstnance na jinou směnu z důvodu obměny spolupracovníků. Velice záleží na tom, jaké podmínky pro ozdravný proces pracoviště vytvoří a zda jedince podporuje.

V případě, že léčba svépomocí nebo za pomoci rodinných příslušníků či pracovního kolektivu se ukáže jako neúspěšná, je na místě vyhledat odbornou pomoc. Tu může poskytnout psycholog nebo psychiatr. Možnosti léčby vyhoření jsou spatřovány v psychoterapii, která se v některých případech doplňuje o medikaci. Aktivní přístup klienta je důležitý zejména z důvodu, že kdo nechce být léčen, toho nelze účinně uzdravit. Během terapie by se měl pacient společně s lékařem soustředit nejen na odstranění nejakutnějších potíží a příznaků (deprese), ale také pracovat na získání realističtějšího přístupu k zaměstnání i k životu. Medikace je využívána především u závažných nebo

---

<sup>72</sup> ČESKÝ INSTITUT PRO SUPERVIZI. Co je supervize [online], Praha: Český institut pro supervizi, 2006 [cit. 2021-12-7]. Dostupné z WWW:< <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>>.

dlouhodobých projevů nemoci, ale její využívání je limitováno. Aplikace léků přináší pozitivní výsledky ve smyslu urychlení účinků psychoterapie a procesu léčby, ale pouhým užíváním léků nelze vyřešit podstatu problému<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1, s. 23-27.



## 6 VLASTNÍ ŠETŘENÍ A VYHODNOCENÍ

Praktická část této bakalářské práce je založena na kvantitativním výzkumu. Výzkumnou metodou bylo online dotazníkové šetření. Výsledky dotazníkového šetření jsou následně vyhodnoceny a graficky znázorněny.

### 6.1 Metoda sběru dat a struktura dotazníku

Výzkum byl proveden za pomoci online dotazníkového šetření na portálu Survio.com<sup>74</sup>. Výzkum probíhal během měsíce ledna 2022. Z celkové návštěvnosti hyperlinku, která činila 176 otevření dotazníku příslušníky HZS Plzeňského kraje, vyplnilo kompletně dotazník 82 příslušníků. Celková úspěšnost výběrového vzorku výzkumné sondy tedy činí 46,59 % respondentů, kteří dokončili a odeslali vyplněný dotazník. Dotazník byl určen příslušníkům Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje, kteří se denně podílí na likvidačních a záchranných pracích při mimořádných událostech. Dotazník byl distribuován přes velitele požárních stanic Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje k jejich příslušníkům. Dotazník obsahoval 29 otázek, kdy 20 otázek bylo uzavřených a 9 otázek polootevřených. V uzavřených otázkách mohli respondenti, kterými byli příslušníci Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje, vybírat mezi několika variantami odpovědí. V některých otázkách mohli označit jen jednu odpověď, v některých bylo možné zvolit odpovědí více. V polootevřených otázkách mohli respondenti zvolit některou z nabízených variant nebo mohli zvolit vlastní odpověď.

Úvodními otázkami bylo zjišťováno, jak dlouho příslušníci u hasičského záchranného sboru pracují, a zda považují svoje povolání za psychicky náročné.

Následující otázky byly již konkrétně zaměřené na zjišťování míry jejich psychické zátěže a stresu, na největší stresory jejich povolání, pocity při výjezdu k mimořádným událostem, jejich reakce na stresové situace, způsoby vyrovnávání se s traumatickými zážitky, pocity dlouhodobého stresu, vztahy na pracovišti mezi kolegy i s nadřízenými, neboť tyto vztahy mohou také do značné míry ovlivňovat rozvoj syndromu vyhoření.

---

<sup>74</sup> <https://www.surveo.com/survey/d/G9P6P2J5K1X6O2D9G>

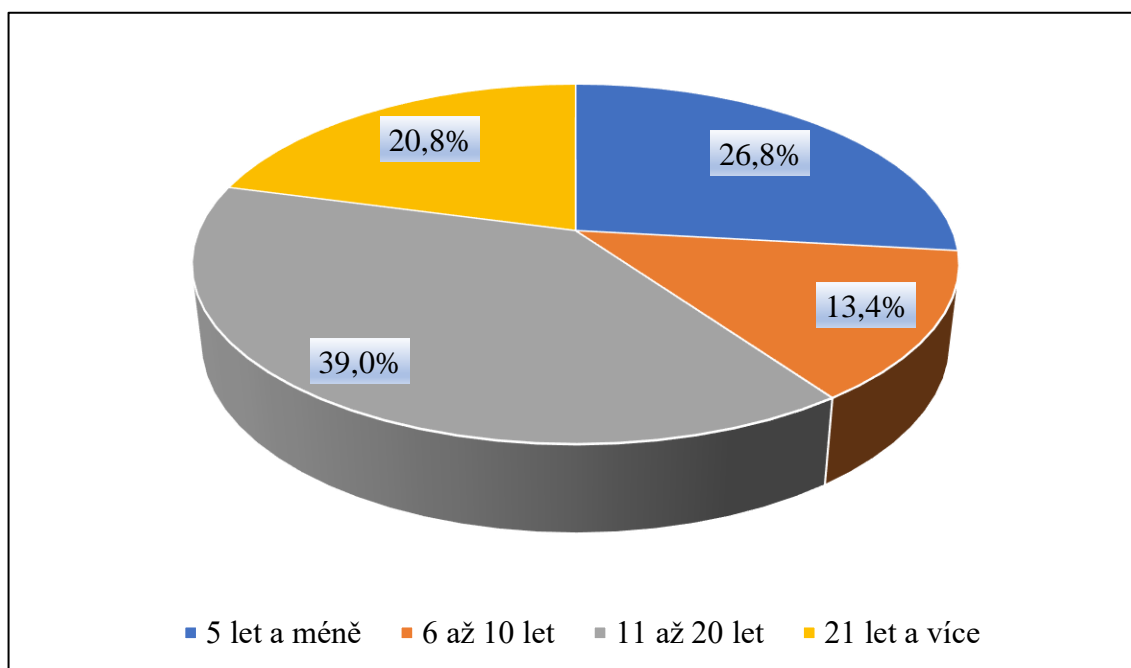
Další skupina otázek byla zaměřena na znalost termínu syndrom vyhoření, na to, zda respondenti syndrom vyhoření pociťují, jaká preventivní opatření využívají k předcházení syndromu vyhoření oni osobně a jaká opatření využívá či využít může jejich zaměstnavatel a také na možnosti řešení psychických problémů s využitím psychologické služby na pracovišti.

## 6.2 Analýza výsledků

V této kapitole budou vyhodnoceny a graficky znázorněny výsledky dotazníkového šetření.

### Otázka 1: Jak dlouho pracujete u HZS Plzeňského kraje?

Graf 1: Délka služebního poměru u HZS Plzeňského kraje<sup>75</sup>

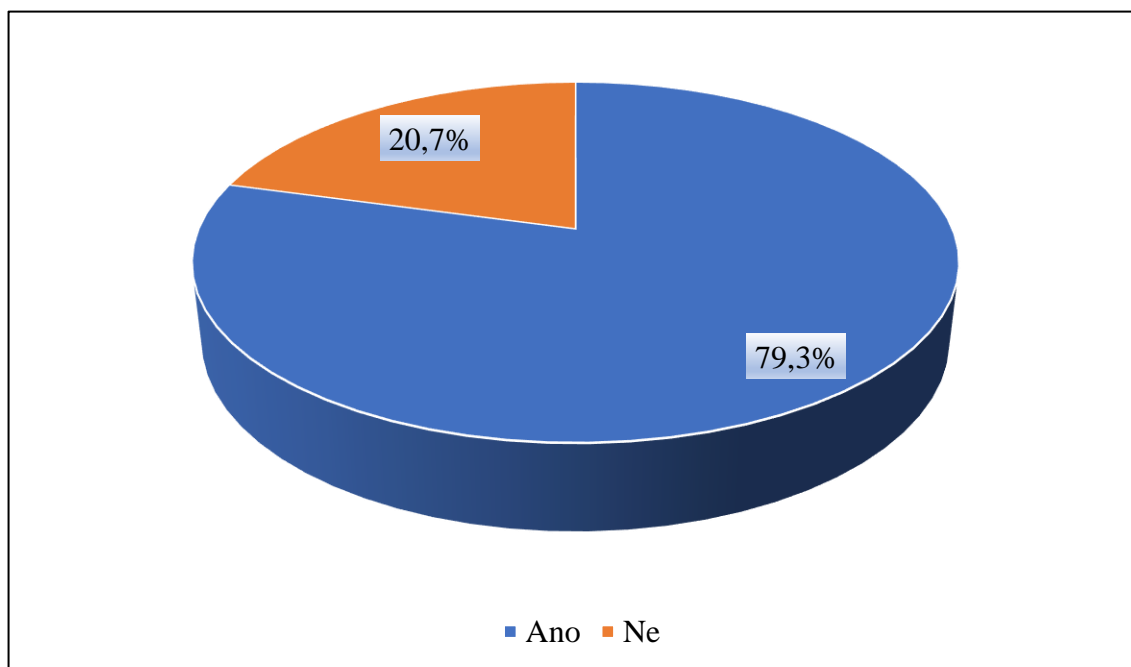


První otázkou byla u respondentů zjišťována délka jejich služebního poměru u HZS Plzeňského kraje. Na tuto otázku odpovídalo celkem 82 respondentů, z toho 22 (26,8 %) respondentů pracuje u HZS Plzeňského kraje 5 let a méně, 11 (13,4 %) respondentů 6 až 10 let, 32 (39,0 %) respondentů 11 až 20 let a 17 (20,8 %) respondentů 21 let a více.

<sup>75</sup> Vlastní zdroj

## Otázka 2: Považujete Vaše povolání za psychicky náročné?

Graf 2: Psychická náročnost povolání<sup>76</sup>



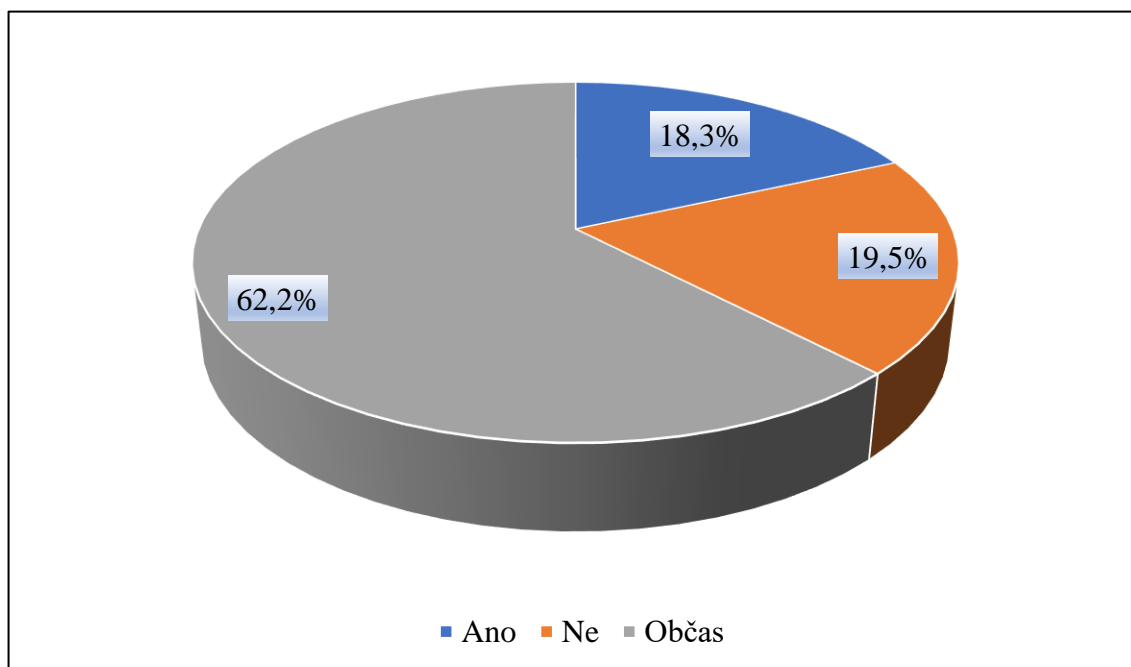
Druhá otázka zjišťovala, zda respondenti považují své povolání za psychicky náročné. Na tuto otázku odpovídalo celkem 82 respondentů, z toho 65 (79,3 %) respondentů své povolání považuje za psychicky náročné a 17 (20,7 %) respondentů své povolání za psychicky náročné nepovažuje.

---

<sup>76</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 3: Cítíte se během pracovní doby ve stresu?

Graf 3: Pocity stresu během pracovní doby<sup>77</sup>



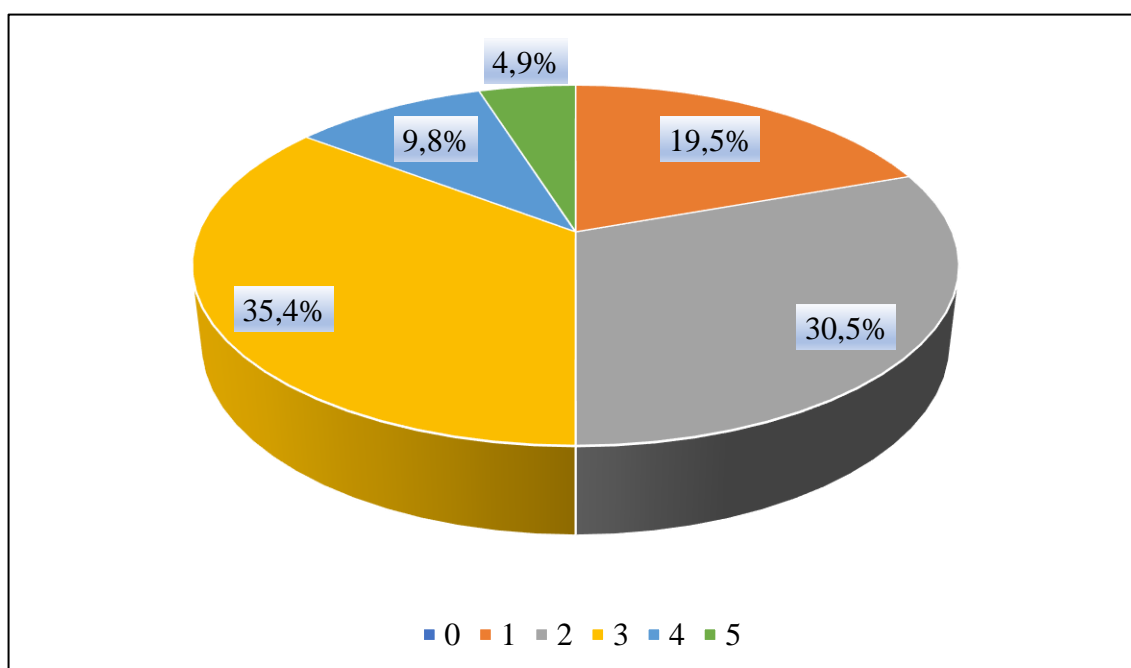
Cílem třetí otázky bylo zjistit, zda se respondenti cítí během pracovní doby ve stresu či nikoliv. Na tuto otázku odpovídalo celkem 82 respondentů, 15 (18,3 %) z nich se během pracovní doby ve stresu cítí, 16 (19,5 %) respondentů stres nepocítuje a 51 (62,2 %) respondentů pocítuje stres jen občas.

<sup>77</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 4: Označte míru psychické zátěže, kterou pociťujete během pracovní doby.**

(0 - žádná zátěž, 5 – největší zátěž)

Graf 4: Míra psychické zátěže během pracovní doby<sup>78</sup>



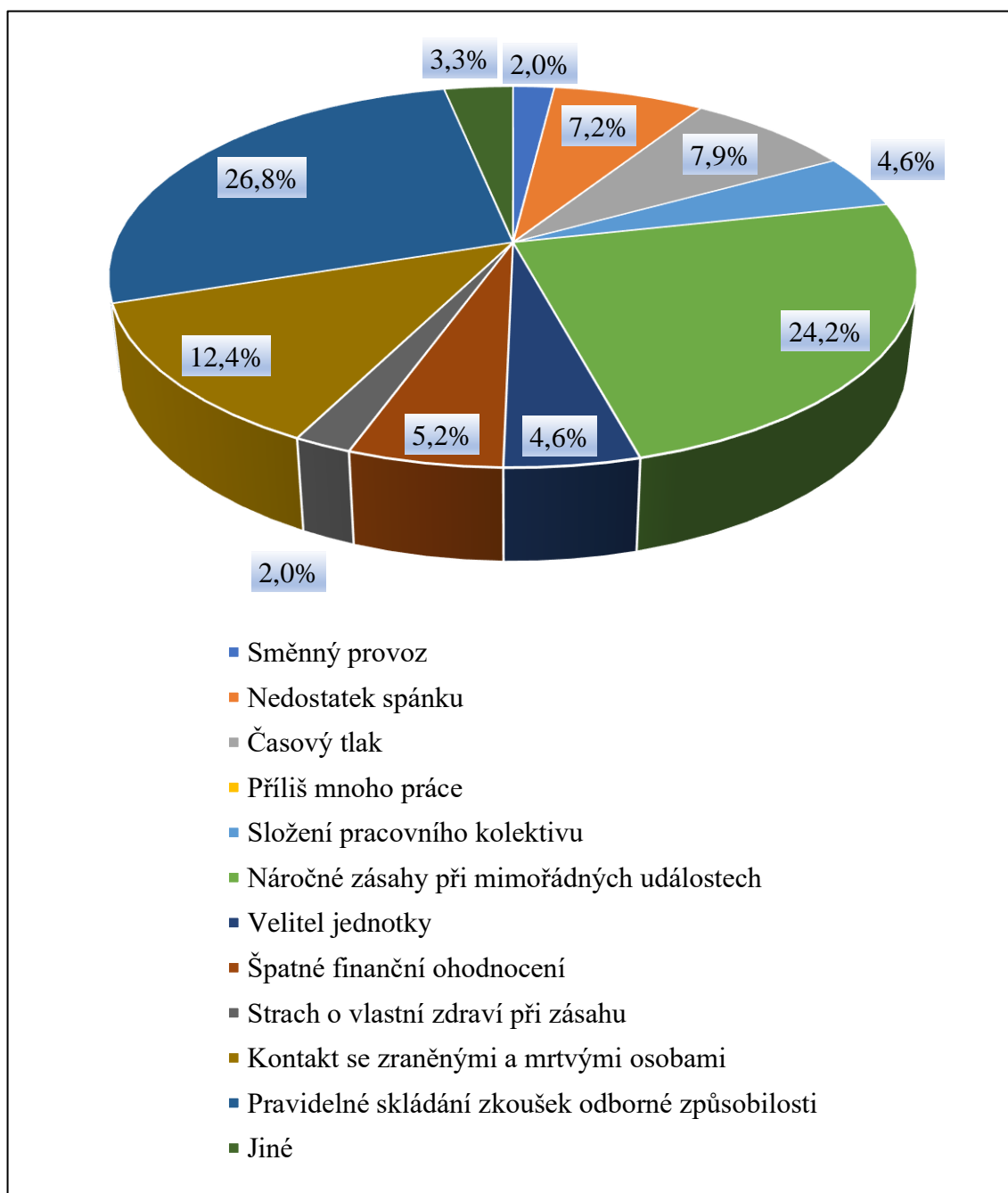
Čtvrtou otázkou byla zjišťována míra psychické zátěže, kterou respondenti pociťují během pracovní doby. K vyjádření míry psychické zátěže sloužila čísla od 0 do 5, kdy číslo 0 vyjadřuje nulovou zátěž a číslo 5 vyjadřuje největší zátěž. Číslo 0 jako odpověď ne zvolil žádný respondent, číslo 1 uvedlo 16 (19,5 %) respondentů, číslo 2 uvedlo 25 (30,5 %) respondentů, číslo 3 uvedlo 29 (35,4 %) respondentů, číslo 4 uvedlo 8 (9,8 %) respondentů a číslo 5 jako největší možnou zátěž uvedli 4 (4,9 %) respondenti.

<sup>78</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 5: Jaké faktory byste označil za největší stresory Vašeho povolání?

(Označte maximálně 3 faktory)

Graf 5: Největší stresory povolání<sup>79</sup>



Cílem této otázky bylo zjistit, jaké faktory jsou největšími stresory povolání. Na otázku odpovídalo celkem 82 respondentů. Respondenti měli možnost zvolit více možných odpovědí, označit však mohli maximálně tři možné odpovědi.

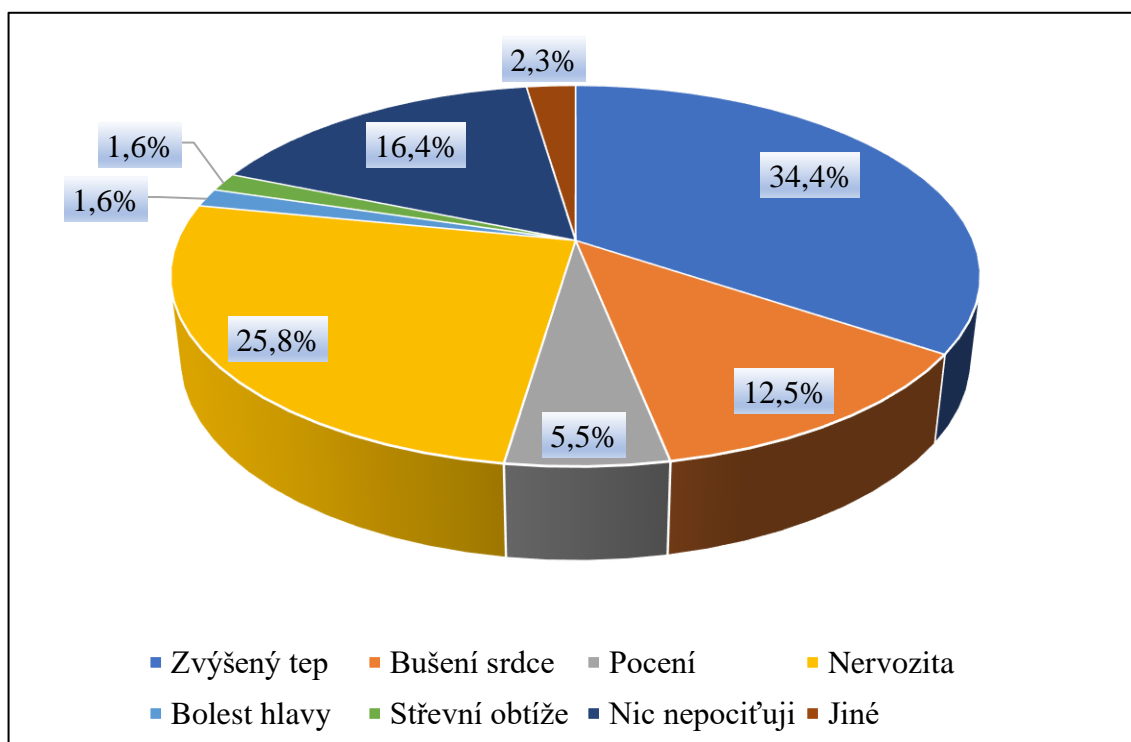
Vzhledem k možnosti vícečetné odpovědi, bylo od 82 respondentů celkem 153 odpovědí, což znamená, že v průměru jeden respondent zvolil dvě možné odpovědi. Směnný provoz jako odpověď zvolili 3 (2,0 %) respondenti, nedostatek spánku 11 (7,2 %)

<sup>79</sup> Vlastní zdroj

respondentů, časový tlak 12 (7,9 %) respondentů, příliš mnoho práce ne zvolil žádný respondent, složení pracovního kolektivu 7 (4,6 %) respondentů, náročné zásahy při mimořádných událostech 37 (24,2 %) respondentů, velitele jednotky zvolilo 7 (4,6 %) respondentů, špatné finanční ohodnocení 8 (5,2 %) respondentů, strach o vlastní zdraví při zásahu 3 (2,0 %) respondenti, kontakt se zraněnými a mrtvými osobami 19 (12,4 %) respondentů, pravidelné skládání zkoušek odborné způsobilosti 41 (26,8 %) respondentů a možnost jiné zvolilo 5 (3,3 %) respondentů. Tito respondenti shodně uvedli, že mezi faktory, které jsou největšími stresory jejich povolání, patří byrokracie, administrativa a legislativa.

**Otázka 6: Pociťujete na sobě během pracovní doby a výjezdu k mimořádné události některý z těchto příznaků? (Možno zvolit více odpovědí)**

Graf 6: Příznaky pociťované během pracovní doby a výjezdu k mimořádné události<sup>80</sup>



Šestou otázkou bylo zjišťováno, zda respondenti na sobě pociťují během pracovní doby a během výjezdu k mimořádné události některý z uvedených příznaků. Respondenti mohli zvolit více odpovědí. Na tuto otázku odpovídalo celkem 82 respondentů a zvolili celkem 128 možností odpovědi.

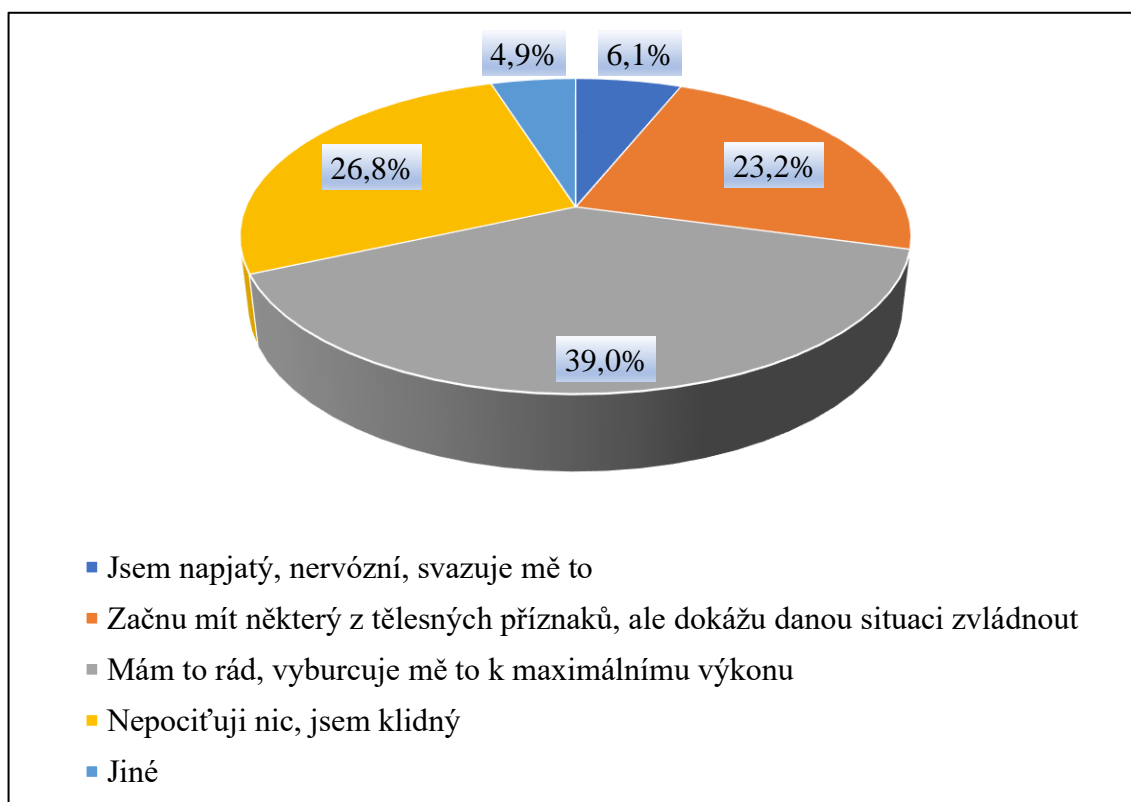
Zvýšený tep jako odpověď zvolilo 44 (34,4 %) respondentů, bušení srdce 16 (12,5 %) respondentů, pocení 7 (5,5 %) respondentů, nervozitu 33 (25,8 %) respondentů, bolest hlavy 2 (1,6 %) respondenti, střevní obtíže 2 (1,6 %) respondenti. 21 (16,4 %) respondentů tvrdí, že nic nepociťují a možnost jiné zvolili 3 (2,3 %) respondenti, kteří ve své odpovědi uvedli, že pociťují stres z toho, že při výjezdu nenajdou danou adresu, protože aplikace v tabletu neuvádí číslo popisné na mapě a je tudíž nutné mít svůj vlastní mobilní telefon.

<sup>80</sup> Vlastní zdroj



### Otázka 7: Jakým způsobem reagujete na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné události?

Graf 7: Reakce na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné události<sup>81</sup>

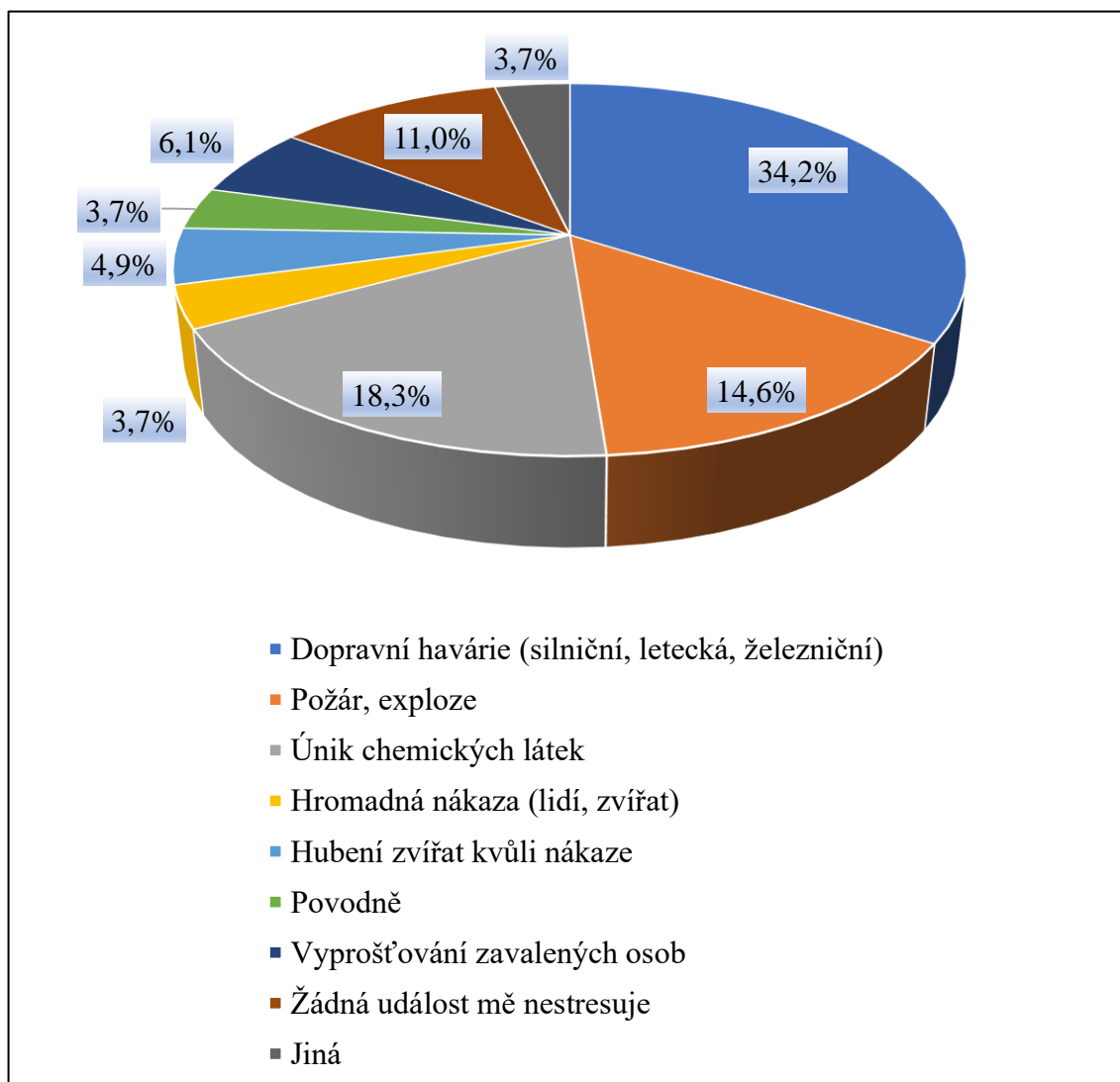


Cílem sedmé otázky bylo zjistit, jakým způsobem respondenti reagují na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné události. Na tuto otázku odpovídalo celkem 82 respondentů. 5 (6,1 %) respondentů uvádí, že jsou napjatí, nervózní a svazuje je to, 19 (23,2 %) respondentů začne mít některý z tělesných příznaků, ale dokážou danou situaci zvládnout, 32 (39,0 %) respondentů uvádí, že to mají rádi a vyburcuje je to k maximálnímu výkonu, 22 (26,8 %) respondentů nic nepocit'uje a jsou klidní. Možnost jiné zvolili 4 (4,9 %) respondenti, kteří ve své odpovědi uvádí, že jsou nervózní jen občas a hodně to záleží na typu a charakteru zásahu a mimořádné události.

<sup>81</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 8: Jaká mimořádná událost, u které zasahujete, Vás stresuje nejvíce?

Graf 8: Nejvíce stresující mimořádná událost<sup>82</sup>

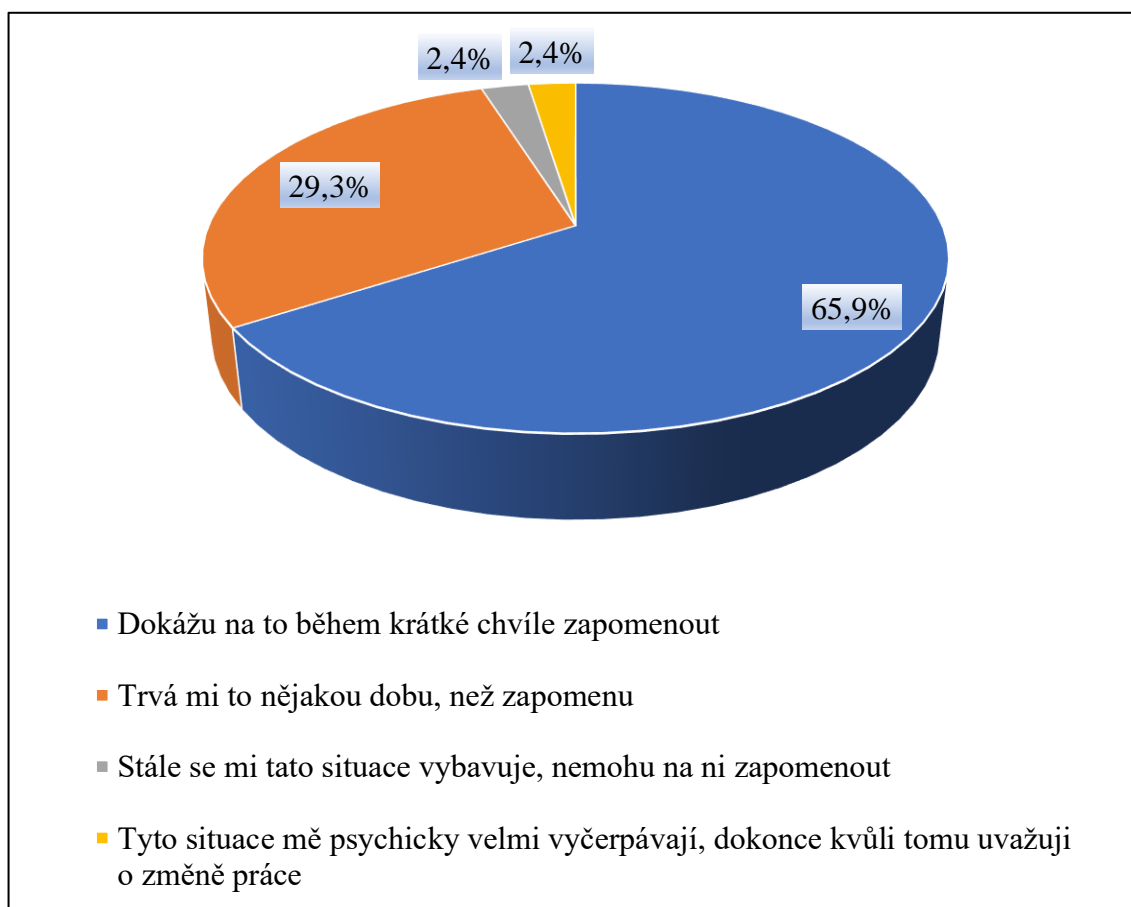


Osmou otázkou byla u respondentů zjišťována ta mimořádná událost, která je při zásahu stresuje nejvíce. Na tuto otázku odpovídalo 82 respondentů. Dopravní havárii (silniční, leteckou, železniční) uvedlo 28 (34,2 %) respondentů, požár či explozi 12 (14,6 %) respondentů, únik chemických látek 15 (18,3 %) respondentů, hromadnou nákazu lidí či zvířat 3 (3,7 %) respondenti, hubení zvířat kvůli nákaze 4 (4,9 %) respondenti, povodně 3 (3,7 %) respondenti, vyprošťování zavalených osob uvedlo 5 (6,1 %) respondentů. 9 (11,0 %) respondentů uvedlo, že je žádná událost nestresuje. Poslední možnost jiné uvedli 3 (3,7 %) respondenti, 1 uvedl v odpovědi, že ho stresuje kontakt se zemřelými osobami, 2 respondenti uvedli události, kde jsou lidé, kteří potřebují pomoci a jsou na této pomoci závislí ve velmi krátké době, tudíž při této události dochází k velkému časovému tlaku.

<sup>82</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 9: Pokud se během směny setkáte s psychicky náročnou situací (např. smrtelným zraněním při nehodě apod.):**

Graf 9: Setkání s psychicky náročnou situací<sup>83</sup>

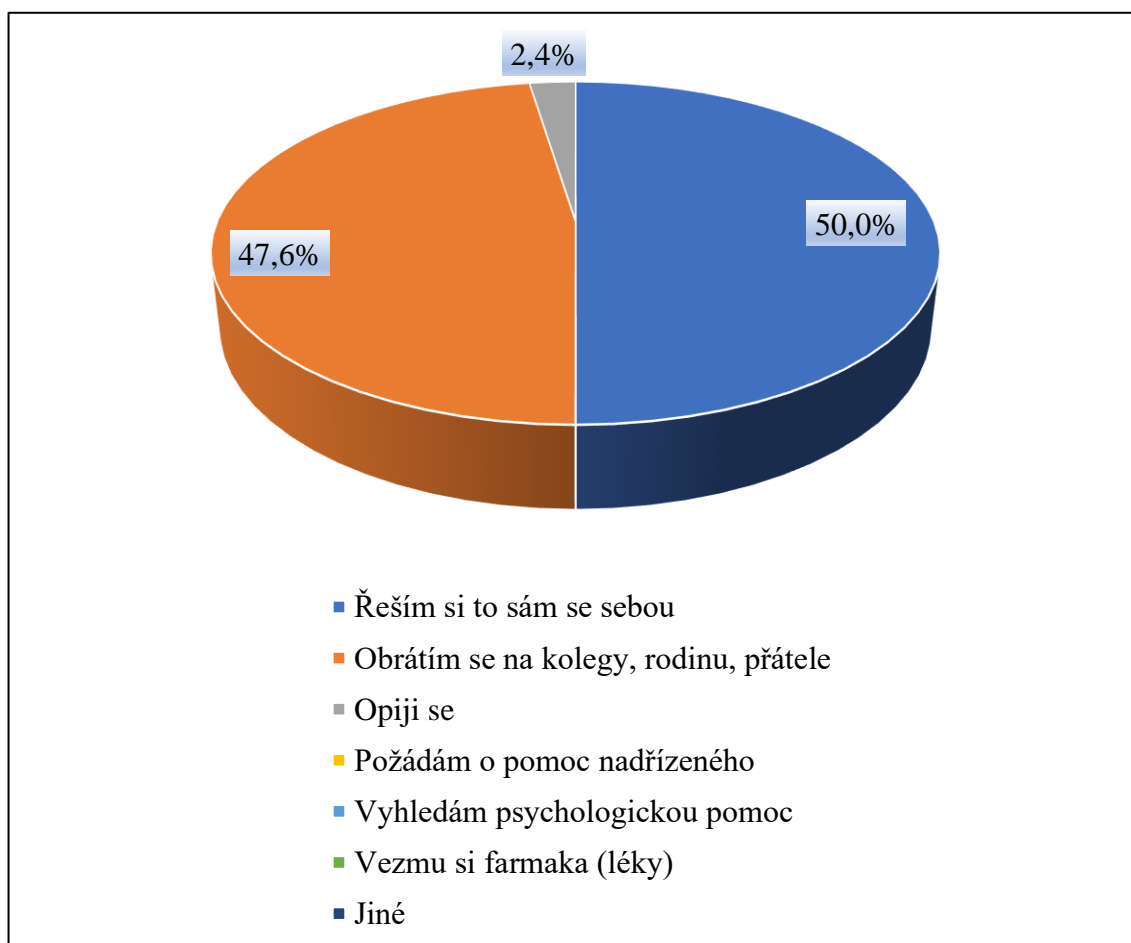


Cílem deváté otázky bylo zjistit, jak dlouho respondentům trvá, než se dokážou vyrovnat s psychicky náročnou situací. Na devátou otázku odpovídalo 82 respondentů, z toho 54 (65,9 %) respondentů uvedlo, že na tuto situaci dokážou během krátké chvíle zapomenout. 24 (29,3 %) respondentů uvedlo, že jim trvá nějakou dobu, než na situaci zapomenou, 2 (2,4 %) respondenti uvedli, že se jim situace stále vybavuje a nemohou na ni zapomenout a 2 (2,4 %) respondenti vybrali poslední možnou odpověď s tím, že je tato situace psychicky velmi vyčerpává, a že dokonce kvůli tomu uvažují o změně práce.

<sup>83</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 10: Pokud zažijete nějaký traumatický zážitek během zásahu, jak se s ním nejčastěji vyrovnáváte?**

Graf 10: Vyrovnávání se s traumatickým zážitkem během zásahu<sup>84</sup>

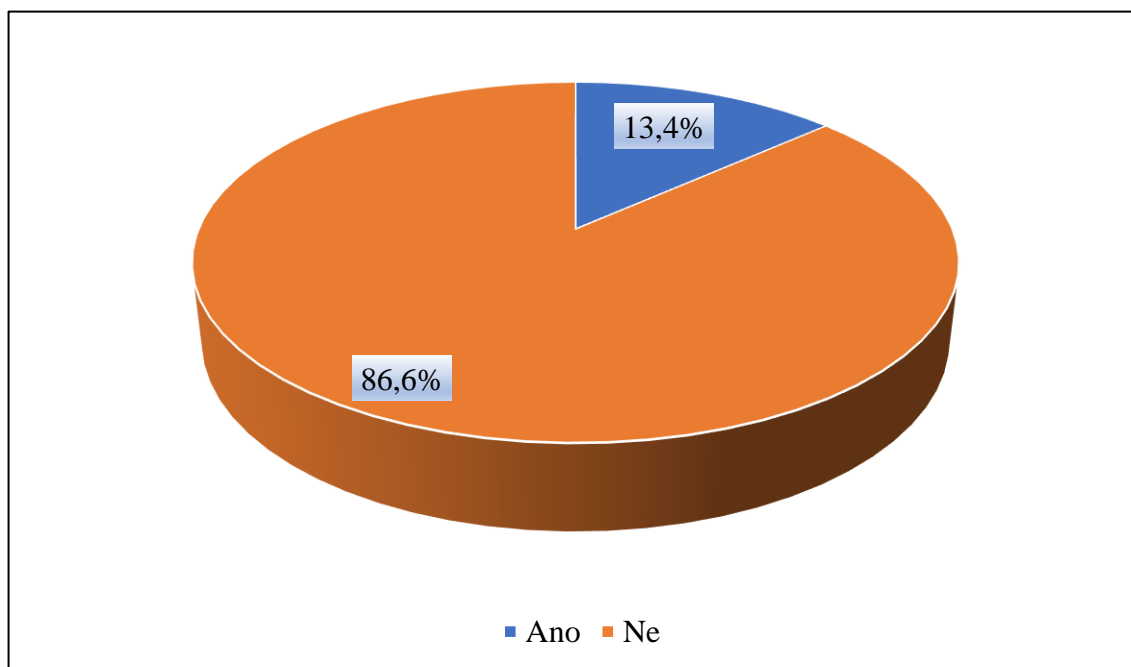


Na otázku číslo deset, jejímž úkolem bylo zjistit u respondentů, jak se nejčastěji vyrovnávají s prožitím nějakého traumatického zážitku během zásahu, odpovídalo celkem 82 respondentů. 41 (50,0 %) respondentů uvedlo, že si to řeší sami se sebou, 39 (47,6 %) respondentů se obrátí na kolegy, rodinu či přátele, 2 (2,4 %) respondenti uvedli, že se opijí. Další čtyři možnosti odpovědi (požádám o pomoc nadřízeného, vyhledám psychologickou pomoc, vezmu si farmaka a jiné) nezvolil žádný respondent.

<sup>84</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 11: Cítíte se dlouhodobě ve stresu?

Graf 11: Pocity dlouhodobého stresu<sup>85</sup>



Úkolem jedenácté otázky bylo zjistit, zda se respondenti cítí dlouhodobě ve stresu. Na tuto otázku odpovídalo 82 respondentů. 71 (86,6 %) respondentů stres dlouhodobě nepocítuje a 11 (13,4 %) se dlouhodobě ve stresu cítí.

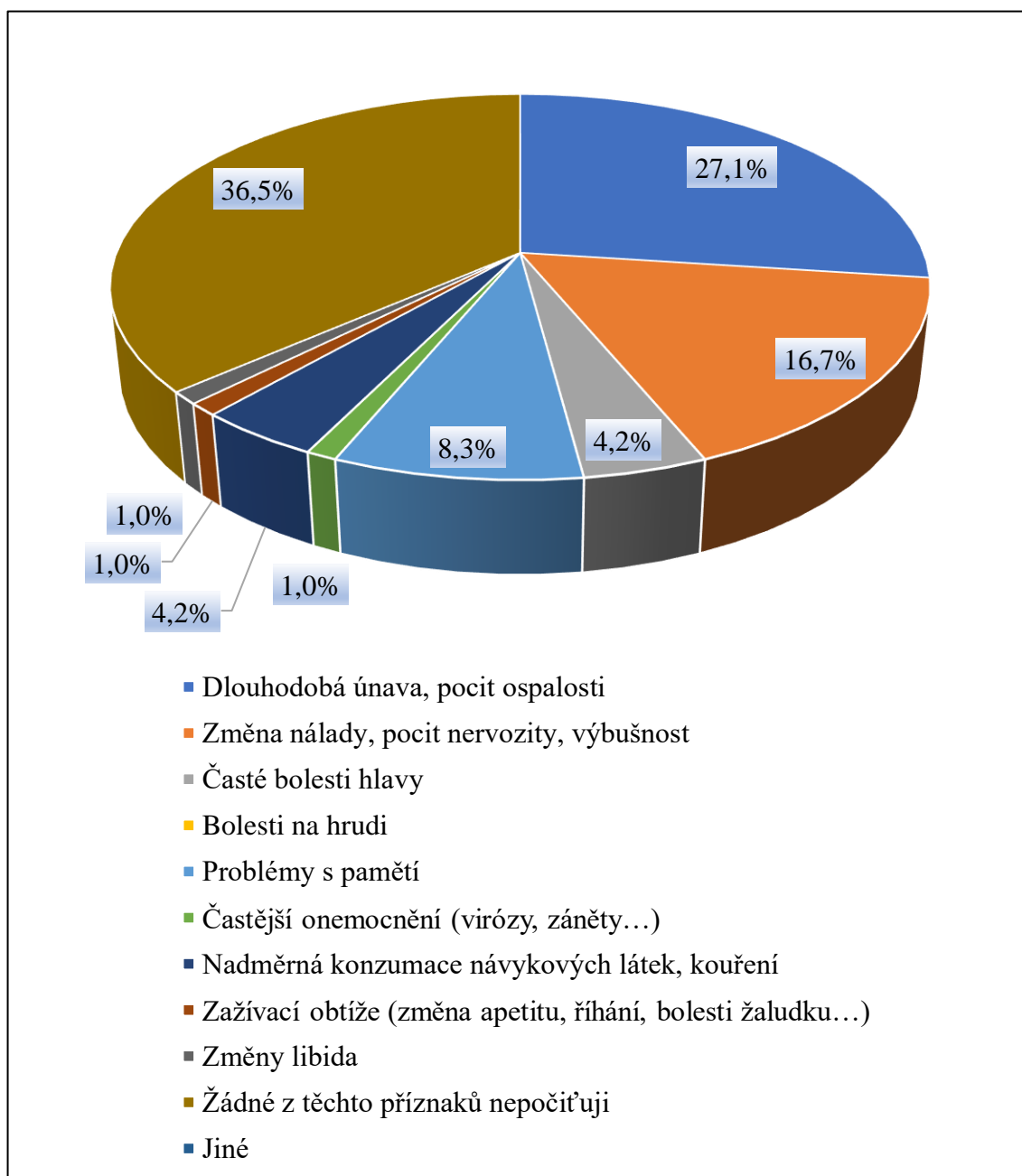
---

<sup>85</sup> Vlastní zdroj

## Otázka 12: Pociťujete na sobě dlouhodobě některý z těchto příznaků:

(Možno zvolit více odpovědí)

Graf 12: Pocity dlouhodobých příznaků<sup>86</sup>



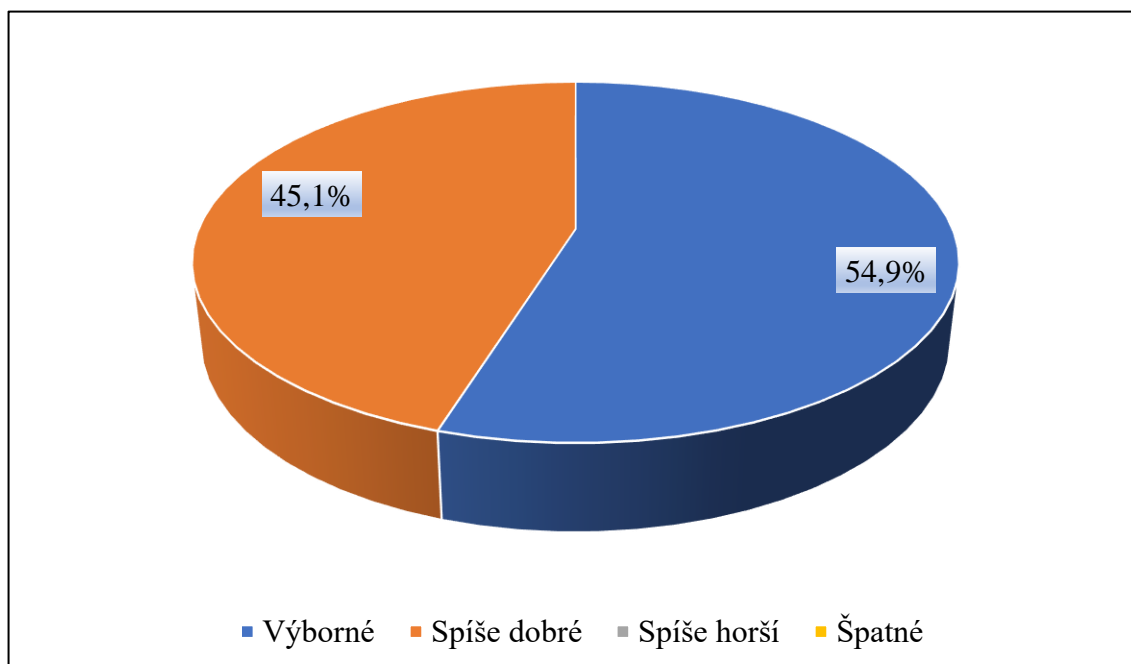
Dvanáctou otázkou bylo zjišťováno, jaké příznaky na sobě respondenti dlouhodobě pociťují. Na otázku odpovídalo 82 respondentů a mohli zvolit více odpovědí. Celkový počet odpovědí byl 96, tudíž většina respondentů zvolila pouze jednu odpověď. 26 (27,1 %) respondentů uvedlo dlouhodobou únavu či pocit ospalosti, 16 (16,7 %) respondentů uvedlo změny nálady, pocit nervozity a výbušnost, 4 (4,2 %) respondenti uvedli časté bolesti hlavy, 8 (8,3 %) respondentů uvedlo problémy s pamětí, 1 (1 %) respondent uvedl častější onemocnění, jako jsou virózy, záněty apod., 4 (4,2 %)

<sup>86</sup> Vlastní zdroj

respondenti uvedli nadměrnou konzumaci návykových látek, kouření, 1 (1 %) respondent uvedl zažívací obtíže, 1 (1 %) respondent uvedl změnu libida. 35 (36,5 %) respondentů uvádí, že žádné z těchto příznaků nepocítují. Možnost bolesti na hrudi a možnost jiné ne zvolil žádný respondent.

### Otázka 13: Jaké vztahy máte na pracovišti s ostatními kolegy?

Graf 13: Vztahy na pracovišti s ostatními kolegy<sup>87</sup>



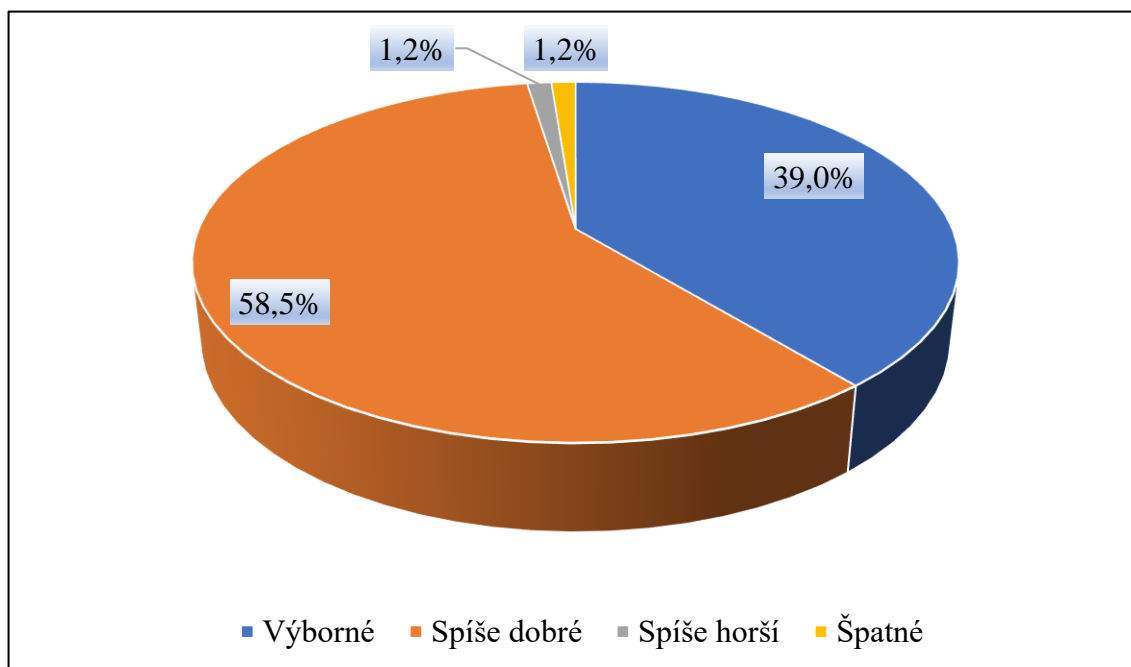
Na třináctou otázku, jaké vztahy mají na pracovišti s ostatními kolegy, odpovídalo 82 respondentů. 45 (54,9 %) respondentů uvedlo výborné vztahy, 37 (45,1 %) respondentů uvedlo vztahy spíše dobré. Možnost spíše horší a možnost špatné ne zvolil žádný respondent.

<sup>87</sup> Vlastní zdroj



#### Otázka 14: Jaké vztahy máte na pracovišti s nadřízenými?

Graf 14: Vztahy na pracovišti s nadřízenými<sup>88</sup>

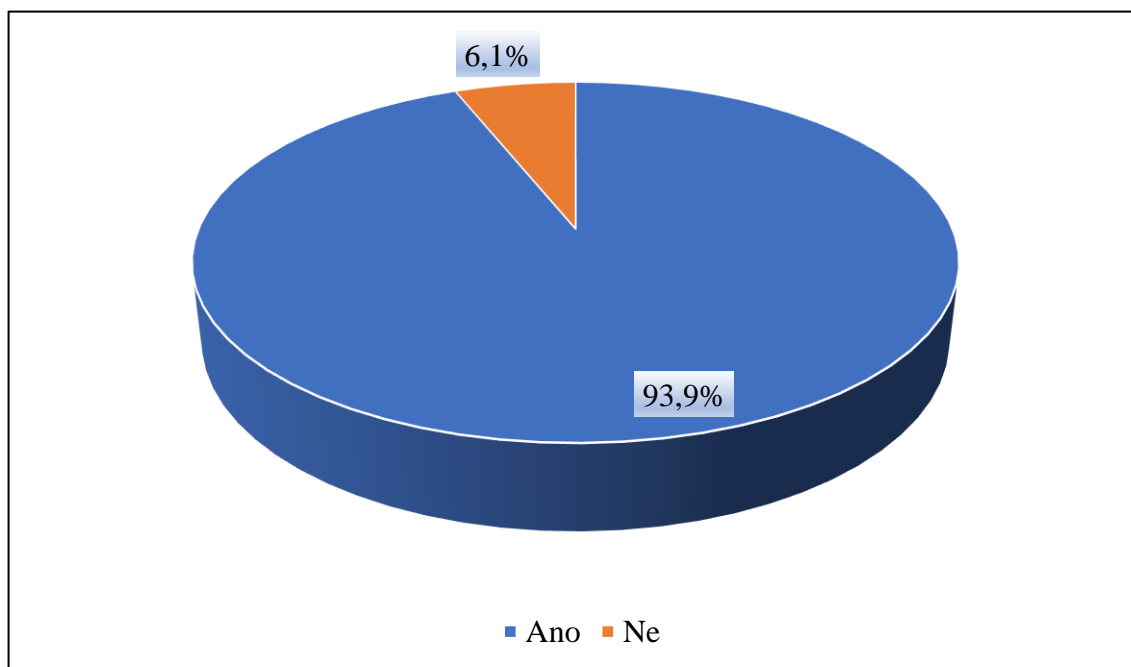


Cílem této otázky bylo zjistit, jaké vztahy mají respondenti na pracovišti s nadřízenými. Na tuto otázku odpovídalo 82 respondentů. 32 (39 %) respondentů uvedlo vztahy výborné, 48 (58,5 %) respondentů uvedlo vztahy spíše dobré, 1 (1,2 %) respondent uvedl spíše horší vztahy a 1 (1,2 %) respondent uvedl vztahy špatné.

<sup>88</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 15: Jste spokojený s Vaším pracovním prostředím?

Graf 15: Spokojenost s pracovním prostředím<sup>89</sup>



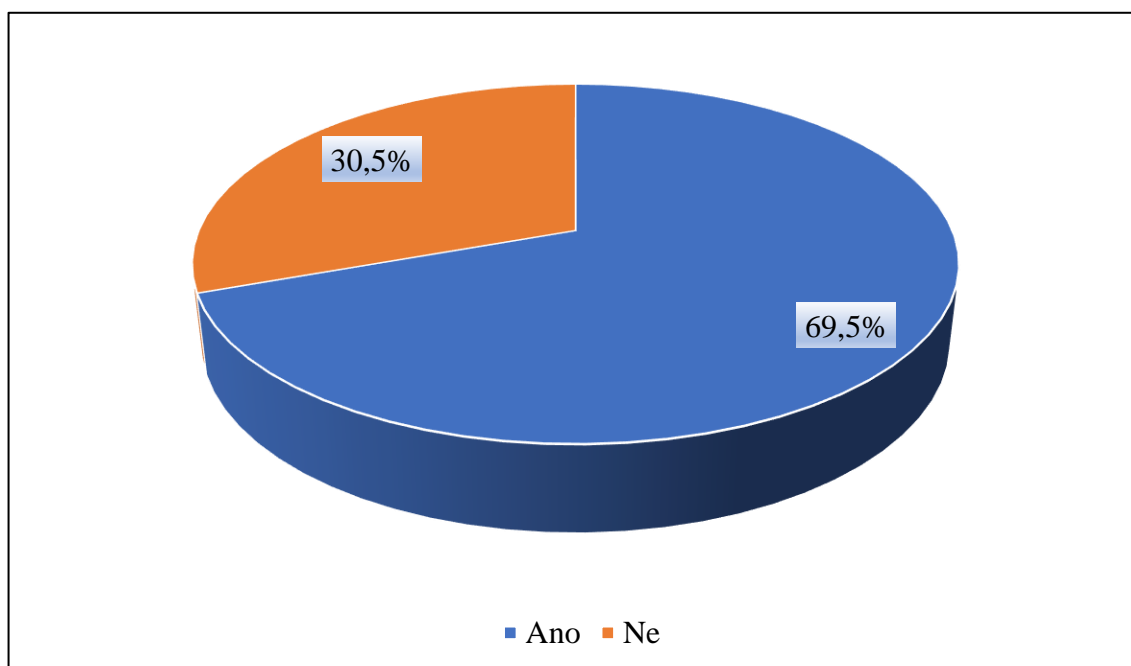
Cílem této otázky bylo zjistit spokojenost respondentů s jejich pracovním prostředím. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 77 (93,9 %) uvedlo, že jsou s pracovním prostředím spokojeni, 5 (6,1 %) respondentů není s pracovním prostředím spokojeno.

---

<sup>89</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 16: Jste spokojený s oceněním Vaší práce ze strany zaměstnavatele?  
(Poděkování, uznání, vyznamenání, odměny...)**

Graf 16: Spokojenost s oceněním práce<sup>90</sup>



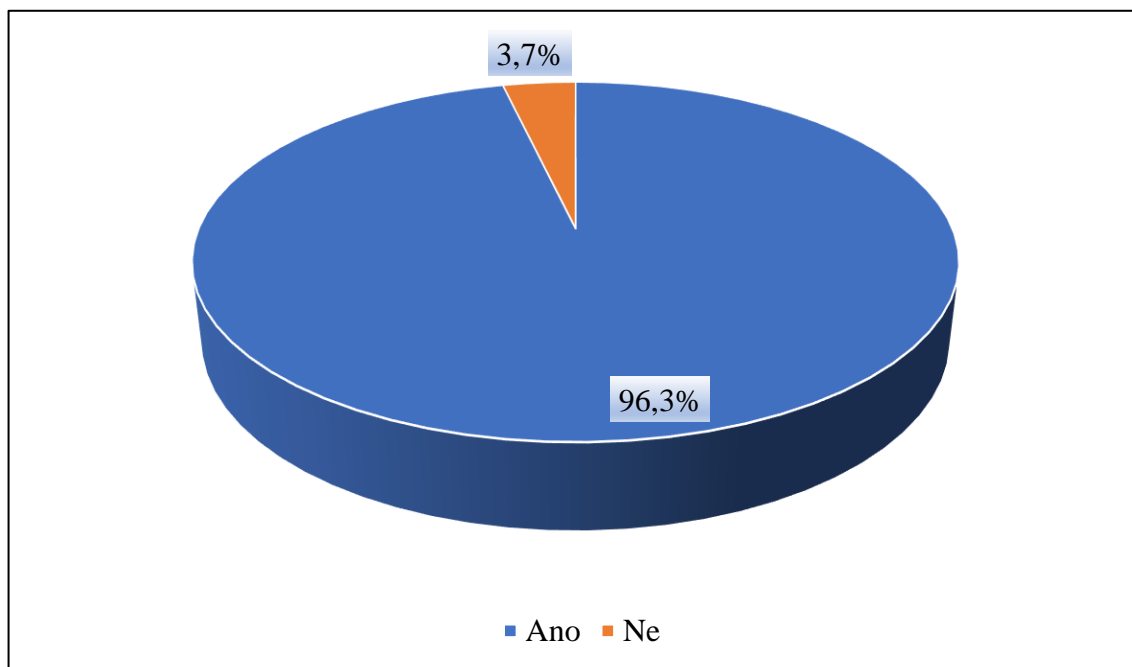
Otázkou číslo šestnáct bylo zjišťováno, jestli jsou respondenti spokojeni s oceněním své práce ze strany zaměstnavatele, a to například ve formě poděkování, uznání, vyznamenání či odměn. Na tuto otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 57 (69,5 %) zvolilo odpověď ano, jsou spokojeni s oceněním, 25 (30,5 %) respondentů zvolilo odpověď ne, nejsou spokojeni s oceněním ze strany zaměstnavatele.

---

<sup>90</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 17: Víte přesně, jaká je náplň Vaší práce, máte jasně rozvržené úkoly pro každého zaměstnance?**

Graf 17: Povědomí o náplni práce a jasném rozvržení úkolů<sup>91</sup>



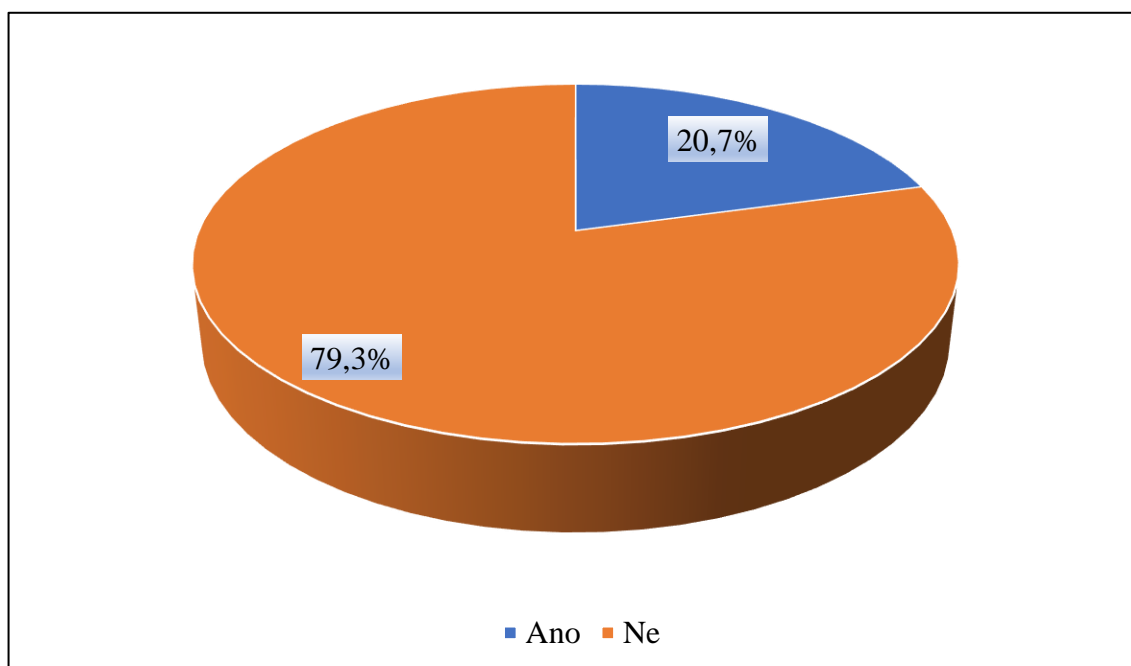
Cílem této otázky bylo u 82 respondentů zjistit, zda přesně ví, jaká je náplň jejich práce, a zda mají jasně rozvržené úkoly. 79 (96,3 %) respondentů uvedlo, že ví přesně, jaká je jejich náplň práce a mají jasně rozvržené úkoly, 3 (3,7 %) respondenti nikoliv.

---

<sup>91</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 18: Uvažoval jste někdy o změně profese z důvodu vysokých požadavků na Vaši profesi?**

Graf 18: Úvaha o změně profese z důvodu vysokých požadavků<sup>92</sup>



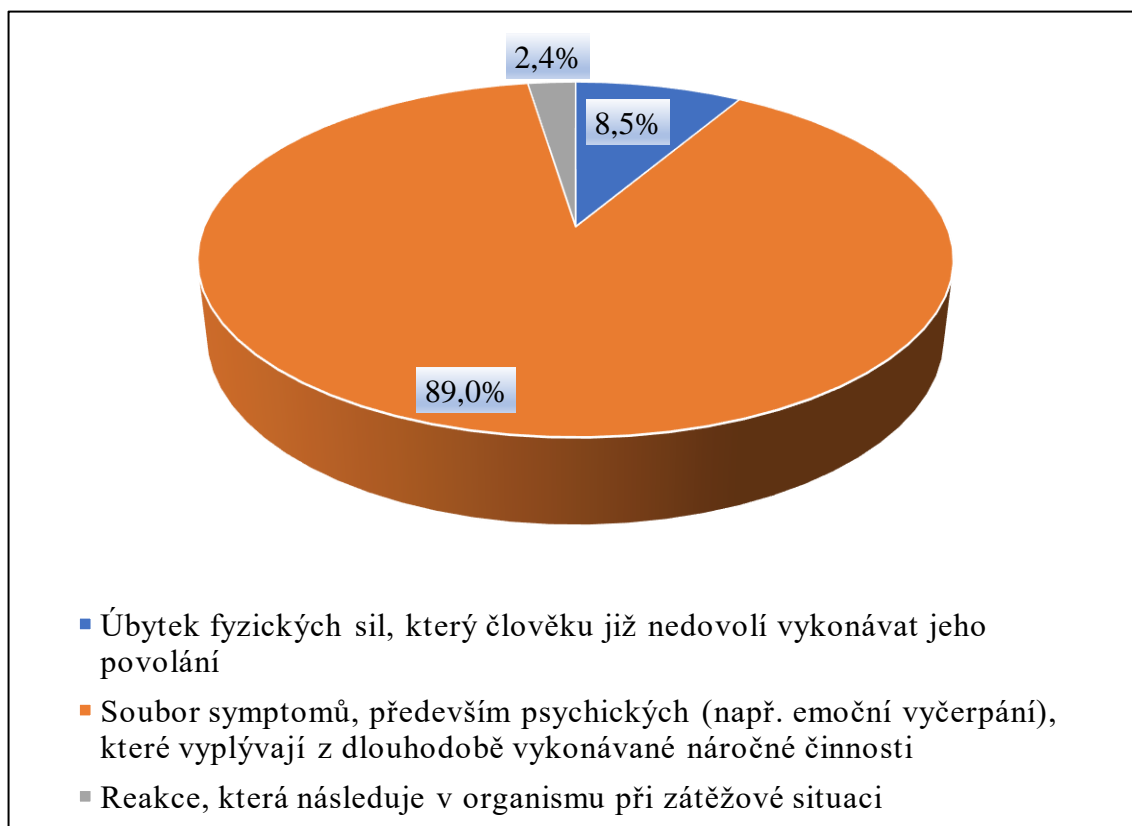
Na otázku, zda respondenti někdy uvažovali o změně profese z důvodu vysokých požadavků na jejich profesi, odpovídalo celkem 82 respondentů. 17 (20,7 %) respondentů uvedlo, že o změně profese uvažovali, 65 (79,3 %) respondentů o změně neuvažovalo.

---

<sup>92</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 19: Syndrom vyhoření byste charakterizoval jako:

Graf 19: Charakteristika pojmu syndrom vyhoření<sup>93</sup>

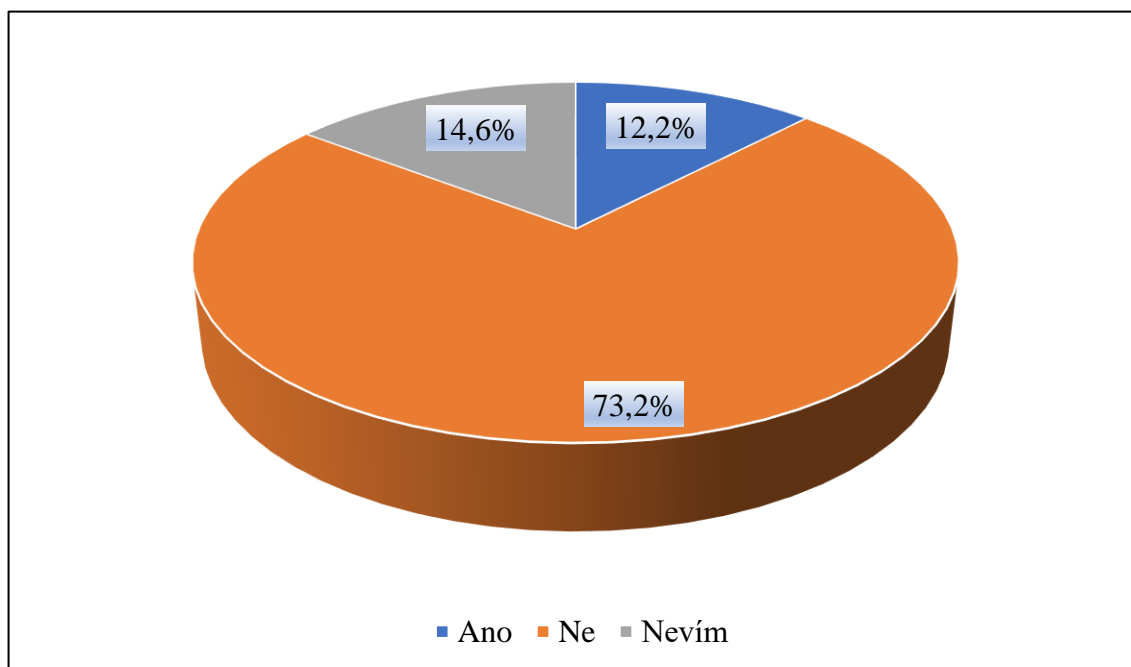


Cílem devatenácté otázky bylo zjistit, jak by respondenti charakterizovali pojem syndrom vyhoření. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 7 (8,5 %) zvolilo první odpověď, a to úbytek fyzických sil, který člověku již nedovolí vykonávat jeho povolání, 73 (89,0 %) respondentů zvolilo správnou odpověď, když syndrom vyhoření charakterizovali jako soubor symptomů, především psychických, které vyplývají z dlouhodobě vykonávané náročné činnosti a 2 (2,4 %) respondenti zvolili reakci, která následuje v organismu při zátěžové situaci.

<sup>93</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 20: Myslíte si, že syndrom vyhoření pocítujete?

Graf 20: Pocity syndromu vyhoření<sup>94</sup>

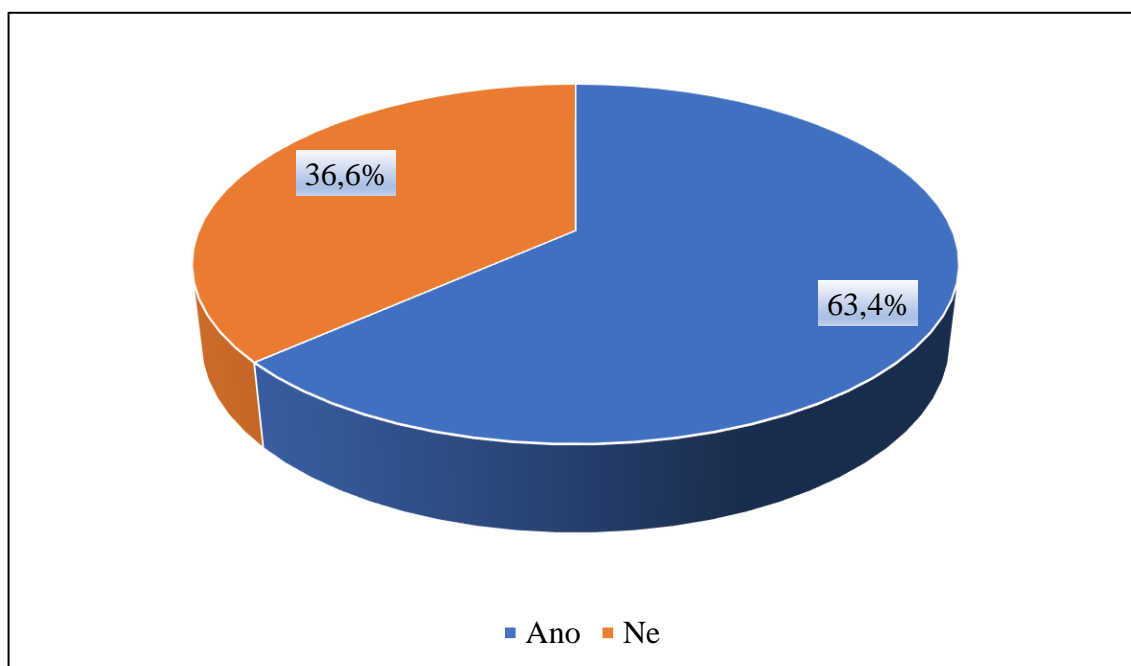


Pomocí této otázky bylo zjišťováno, zda si respondenti myslí, že pocítují syndrom vyhoření. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, 10 (12,2 %) z nich uvedlo, že syndrom vyhoření pocítují, 60 (73,2 %) z nich uvedlo, že syndrom vyhoření nepocítují a 12 (14,6 %) respondentů uvedlo, že neví.

<sup>94</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 21: Myslíte si, že pečujete dostatečně o své zdraví? (Zdravá strava, pohyb, kvalitní spánek...)**

Graf 21: Péče o zdraví<sup>95</sup>



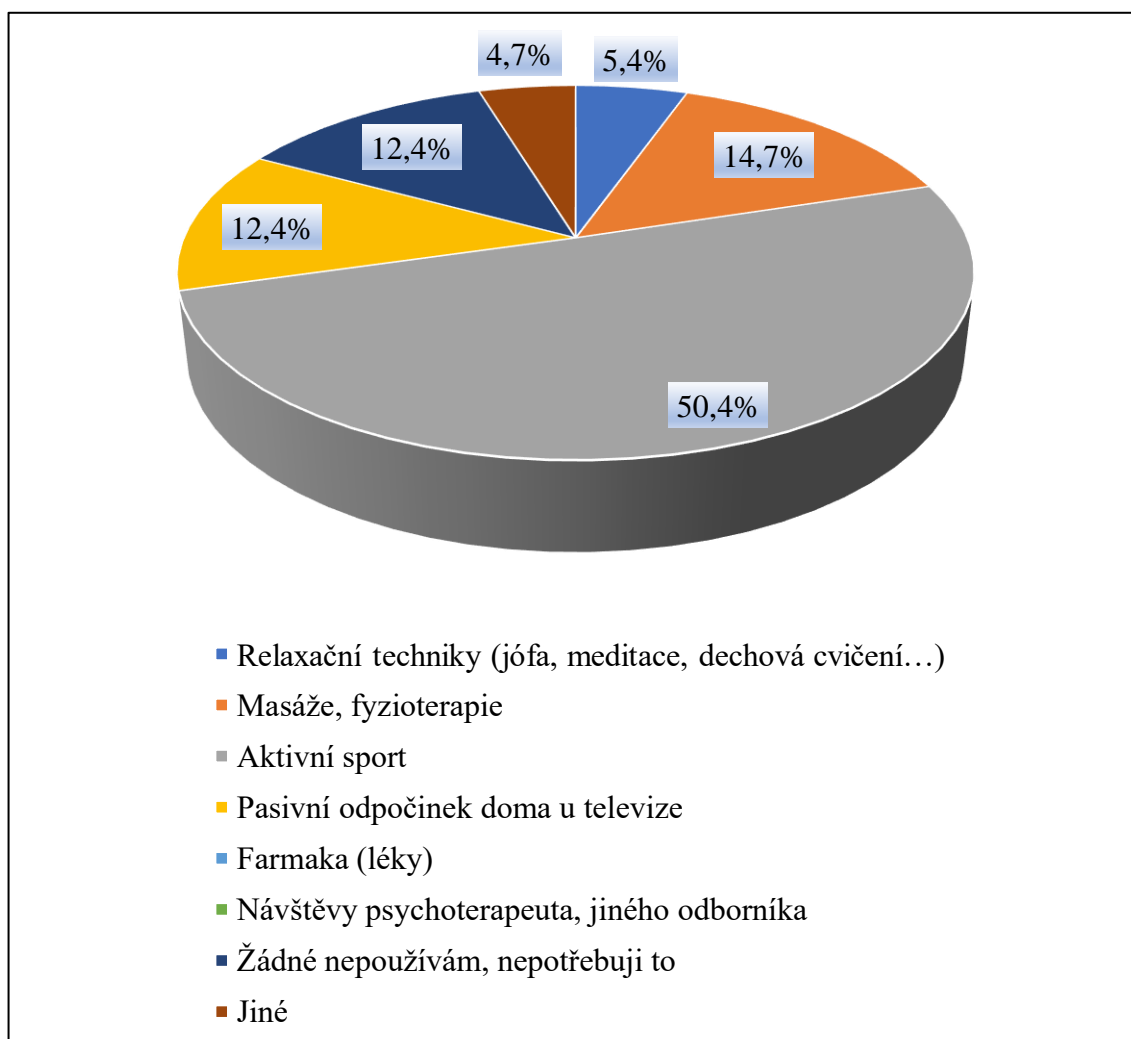
Cílem této otázky bylo zjistit, zda si respondenti myslí, že dostatečně pečují o své zdraví, a to tím, že se dost pohybují, mají kvalitní spánek a jedí zdravou stravu. Odpovídalo celkem 82 respondentů, 52 (63,4 %) respondentů si myslí, že o své zdraví dostatečně pečují, zatímco 30 (36,6 %) respondentů se domnívá, že o své zdraví dostatečně nepečují.

<sup>95</sup> Vlastní zdroj



## Otázka 22: Jaká preventivní opatření využíváte k tomu, abyste předešel syndromu vyhoření?

Graf 22: Preventivní opatření předcházející syndromu vyhoření<sup>96</sup>



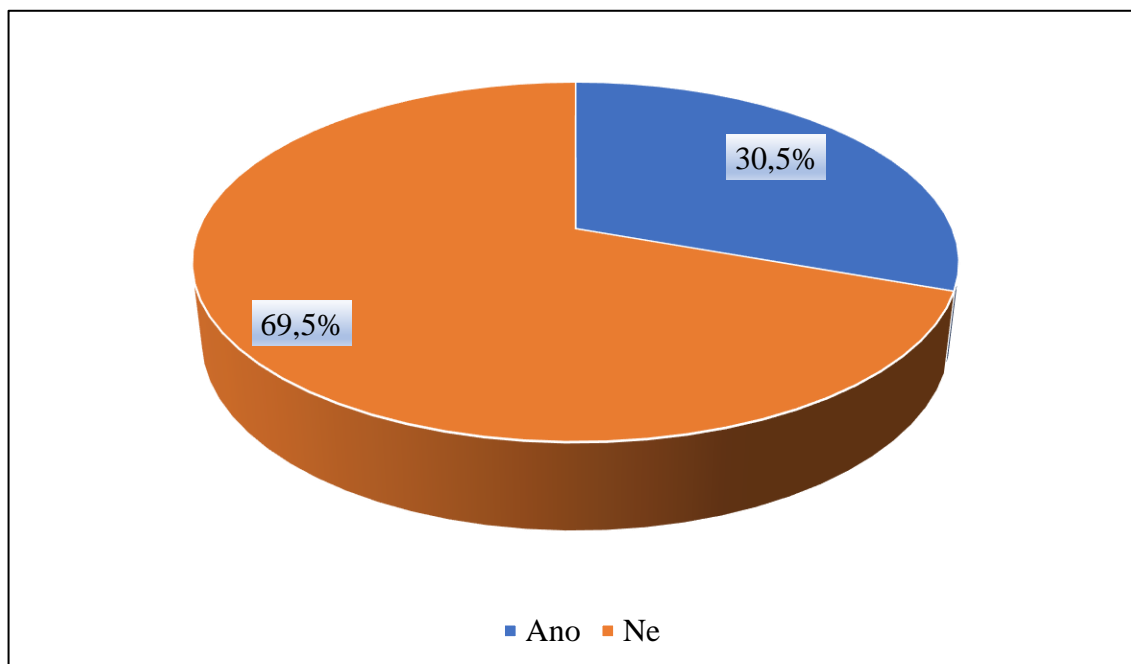
Otázkou číslo dvacet dva bylo zjišťováno, jaká preventivní opatření využívají respondenti k tomu, aby předcházeli syndromu vyhoření. Vzhledem k možnosti vícečetné odpovědi, bylo od 82 respondentů celkem 129 odpovědí, což znamená, že většina respondentů uvedla pouze jednu odpověď, někteří zvolili odpovědi dvě. Možnost relaxační techniky jako jsou jóga, meditace či dechová cvičení zvolilo 7 (5,4 %) respondentů, masáže a fyzioterapie uvedlo 19 (14,7 %) respondentů, aktivní sport 65 (50,4 %) respondentů, pasivní odpočinek doma u televize 16 (12,4 %) respondentů. 16 (12,4 %) respondentů uvedlo, že nepoužívá žádná preventivní opatření, protože to nepotřebují. Možnost jiné zvolilo 6 (4,7 %) respondentů, z nichž 3 uvedli jako preventivní opatření trávení volného času s přáteli a 3 uvedli jako preventivní opatření věnování se

<sup>96</sup> Vlastní zdroj

svým koníčkům a zálibám. Možnosti farmaka a návštěvy psychoterapeuta či jiného odborníka neuvedl žádný respondent.

**Otázka 23: Probíhají na Vašem pracovišti přednášky či školení na téma psychologické pomoci, prevence syndromu vyhoření, a podobně**

Graf 23: Přednášky na téma psychologické pomoci, prevence syndromu vyhoření<sup>97</sup>



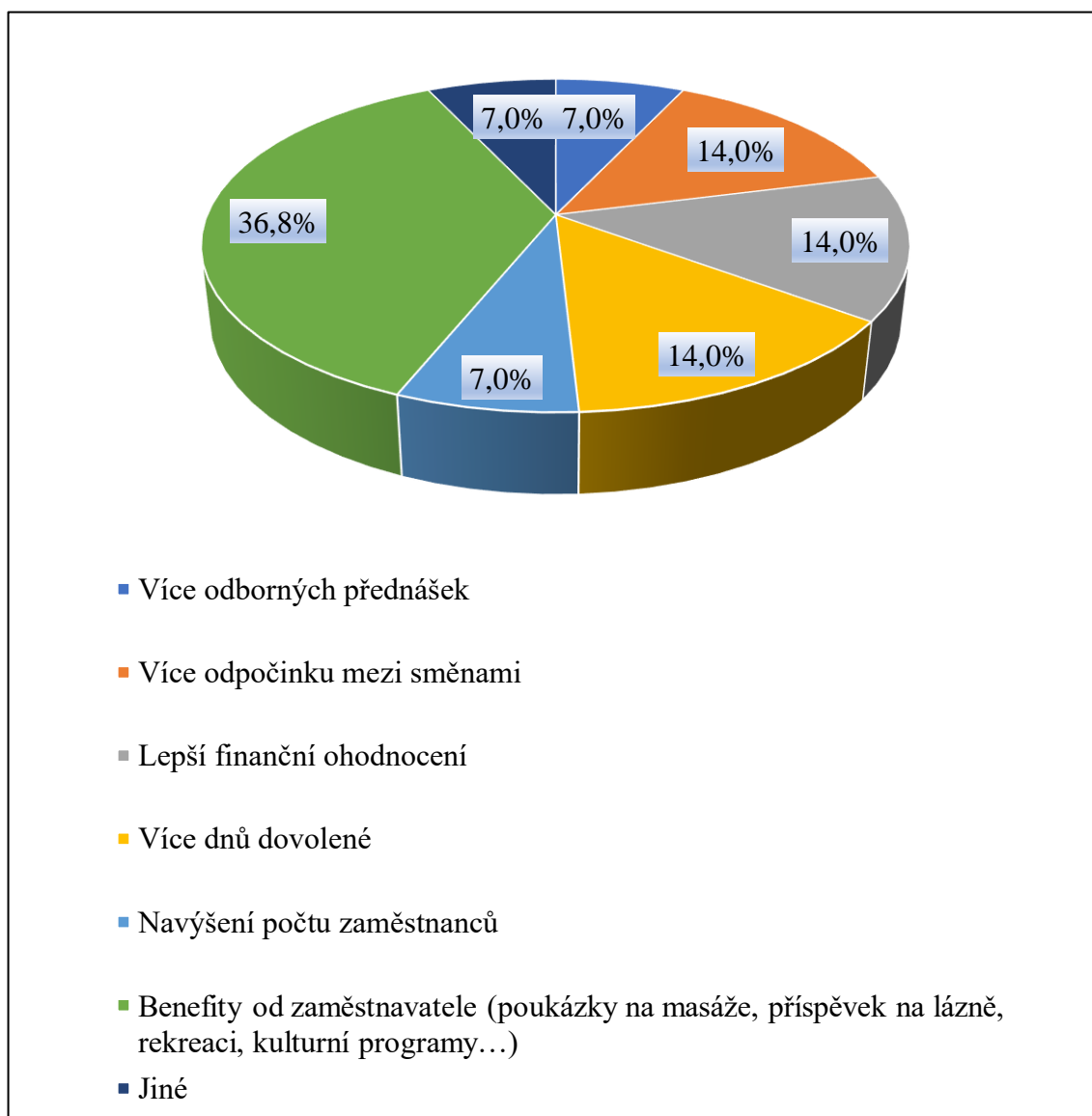
Cílem této otázky bylo zjistit, zda na pracovišti respondentů probíhají přednášky či školení na téma psychologické pomoci a prevence syndromu vyhoření. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 25 (30,5 %) uvedlo, že na jejich pracovišti přednášky či školení probíhají, 57 (69,5 %) respondentů uvedlo, že neprobíhají.

<sup>97</sup> Vlastní zdroj

## Otázka 24: Co by Vám pomohlo pro zmírnění stresu při výkonu Vašeho povolání?

(Možno zvolit 2 odpovědi)

Graf 24: Pomoc pro zmírnění stresu<sup>98</sup>



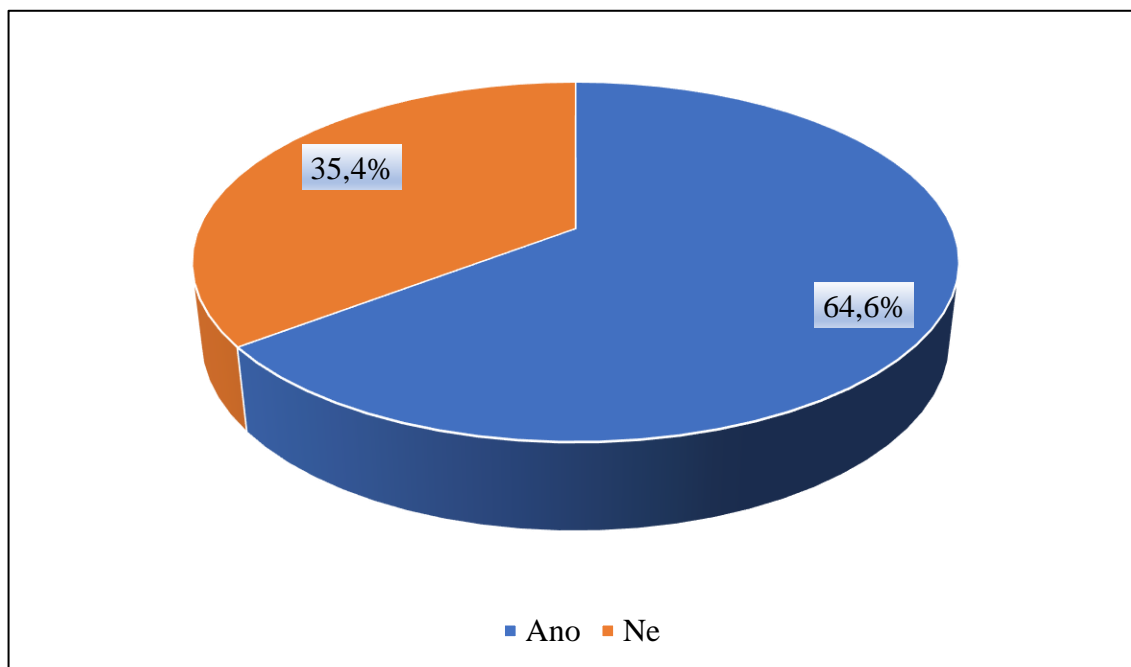
Touto otázkou bylo zjišťováno, co by respondentům pomohlo pro zmírnění stresu při výkonu jejich povolání. Na otázku odpovídalo 82 respondentů a mohli zvolit až dvě odpovědi. Celkový počet odpovědí byl 114, tudíž zhruba polovina respondentů zvolila jednu odpověď a polovina odpovědi dvě. 8 (7,0 %) respondentů uvedlo více odborných přednášek, 16 (14,0 %) respondentů více odpočinku mezi směnami, 16 (14,0 %) lepší finanční ohodnocení, 16 (14,0 %) více dnů dovolené, 8 (7,0 %) navýšení počtu zaměstnanců, 42 (36,8 %) benefity od zaměstnavatele například ve formě poukázek na masáže, příspěvku na lázně či rekreaci a různé kulturní programy. Možnost jiné zvolilo

<sup>98</sup> Vlastní zdroj

8 (7,0 %) respondentů, kteří shodně uvedli, že by jim pomohlo snížení velmi přebujelé administrativy.

**Otázka 25: Pokud máte Vy nebo některý z Vašich kolegů problém týkající se psychických potíží, máte pocit, že to Vaše vedení zajímá?**

Graf 25: Zájem vedení o psychické problémy podřízených<sup>99</sup>



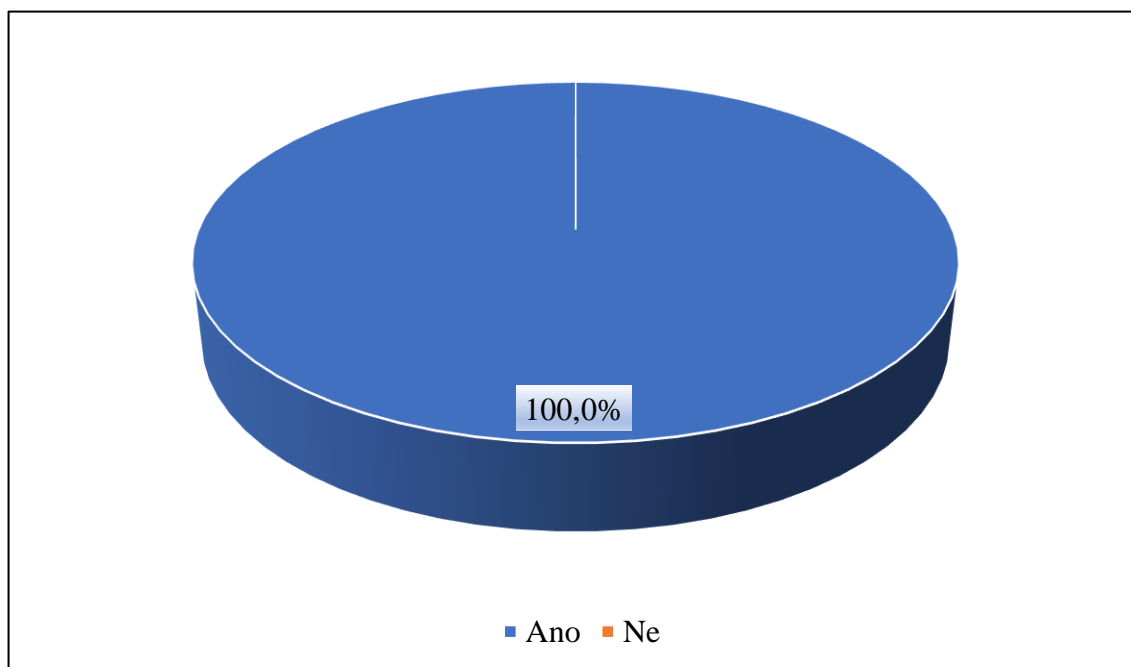
Cílem této otázky bylo zjistit, zda mají respondenti pocit, že jejich vedení zajímají jejich problémy či problémy jejich kolegů týkající se psychických potíží. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 53 (64,6 %) zvolilo odpověď ano a 29 (35,4 %) zvolilo odpověď ne.

---

<sup>99</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 26: Máte možnost na Vašem pracovišti požádat o psychologickou pomoc?**

Graf 26: Možnost požádat na pracovišti o psychologickou pomoc<sup>100</sup>



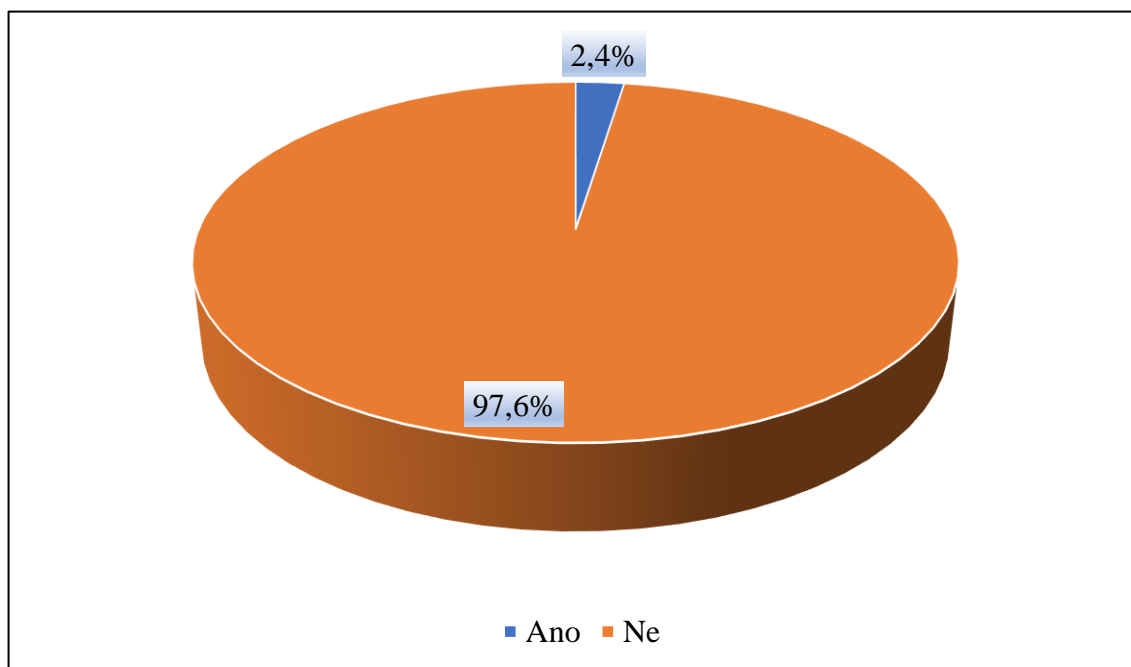
Touto otázkou bylo zjišťováno, zda mají respondenti možnost požádat na svém pracovišti o psychologickou pomoc. Na otázku odpovídalo 82 respondentů a všichni (100 %) odpověděli, že mají možnost o psychologickou pomoc na pracovišti požádat.

---

<sup>100</sup> Vlastní zdroj

### Otázka 27: Využil jste již psychologickou pomoc na pracovišti?

Graf 27: Využití psychologické pomoci na pracovišti<sup>101</sup>



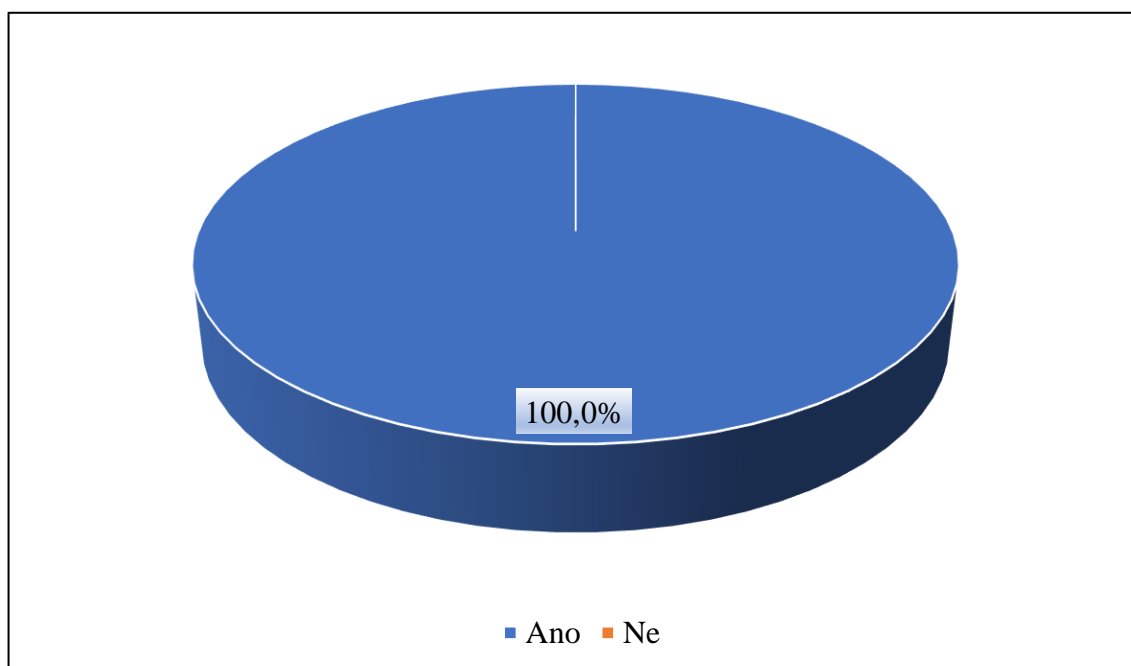
Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti již někdy využili na svém pracovišti psychologickou pomoc. Na otázku odpovídalo 82 respondentů, z nichž 2 (2,4 %) uvedli, že o psychologickou pomoc na pracovišti již někdy požádali, 80 (97,6 %) respondentů uvedlo, že o psychologickou pomoc prozatím nepožádali.

<sup>101</sup> Vlastní zdroj



**Otázka 28: Pomohlo Vám využití psychologické péče na pracovišti ke zmírnění nebo odstranění Vašich potíží?**

Graf 28: Výsledek vyhledání psychologické péče na pracovišti<sup>102</sup>



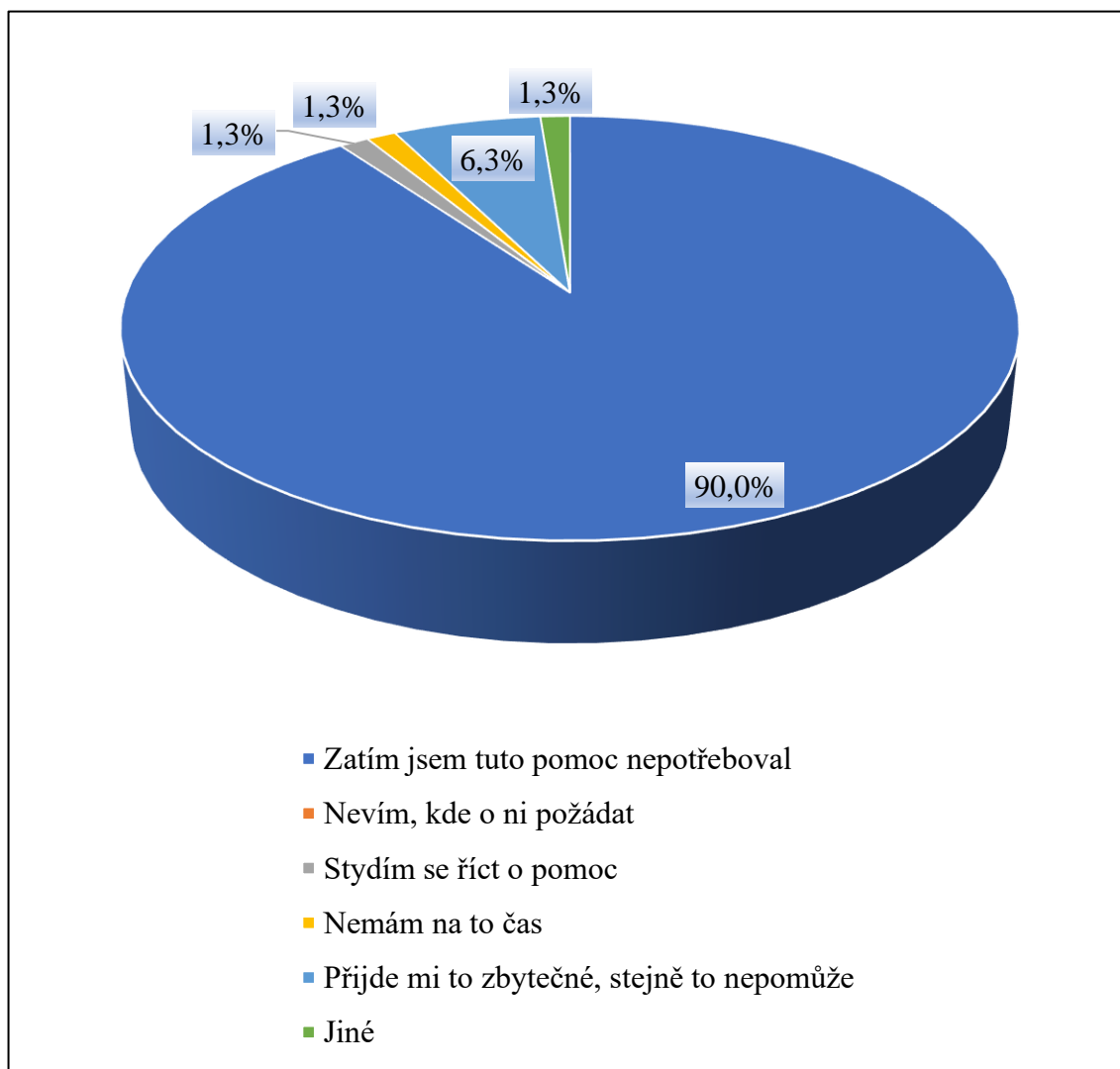
Na otázku číslo dvacet osm odpovídali pouze 2 respondenti, kteří v předchozí dvacáté sedmé otázce uvedli, že o psychologickou pomoc na pracovišti již požádali. Tito 2 (100,0 %) respondenti uvedli, že jim využití psychologické pomoci na pracovišti pomohlo ke zmírnění nebo odstranění jejich potíží.

---

<sup>102</sup> Vlastní zdroj

**Otázka 29: Psychologickou pomoc na pracovišti jsem ještě nevyužil z těchto důvodů:**

Graf 29: Důvody nevyužití psychologické pomoci na pracovišti<sup>103</sup>



Na otázku číslo dvacet devět odpovídalo 80 respondentů, kteří v otázce číslo dvacet sedm uvedli, že psychologickou pomoc na pracovišti ještě nevyužili. 72 (90,0 %) respondentů uvedlo, že důvodem, proč psychologickou pomoc ještě nevyužili, je, že zatím tuto pomoc vůbec nepotřebovali. 1 (1,3 %) respondent uvedl, že se o pomoc stydí požádat, 1 (1,3 %) respondent uvedl, že na požádání o pomoc nemá čas, 5 (6,3 %) respondentů uvedlo, že jim přijde zbytečné o pomoc požádat, protože to stejně nepomůže, 1 (1,3 %) respondent zvolil odpověď jiné a uvedl, že psychologickou pomoc nechce využít proto, aby se o jeho problému nedozvědělo vedení. Možnost nevím, kde o pomoc požádat, nezvolil žádný respondent.

<sup>103</sup> Vlastní zdroj

## 6.3 Diskuse

Autorka zařazuje diskusi k této práci, neboť se domnívá, že je třeba provést analýzu zjištěných skutečností. Dále bude nutné zamyslet se nad výsledky dotazníkového šetření a provést interpretaci vzhledem k stanoveným cílům.

Jak již bylo v samotném úvodu zpracovatelkou bakalářské práce uvedeno, cílem práce je zjistit, jaké situace jsou pro příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje nejvíce stresující, charakterizovat syndrom vyhoření v souvislosti s výkonem služební činnosti příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje a charakterizovat psychologickou službu.

K dosažení cílů zvolila autorka v praktické části této bakalářské práce výzkum mezi příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje za pomoci online dotazníkového šetření. Dotazník byl po předešlé domluvě rozeslán na veřejné e-mailové adresy velitelům stanic Plzeňského kraje, kteří je následně předali příslušníkům svých stanic. Dotazník byl přístupný po celý měsíc leden 2022. Z celkové návštěvnosti hyperlinku, která činila 176 otevření dotazníku příslušníky HZS Plzeňského kraje, vyplnilo kompletně dotazník 82 příslušníků. Celková úspěšnost výběrového vzorku výzkumné sondy tedy činí 46,59 % respondentů, kteří dokončili a odeslali vyplněný dotazník. Dotazník obsahoval 29 otázek, 20 otázek bylo uzavřených a 9 otázek polootevřených, přičemž u některých otázek byla možnost zvolit i více odpovědí. S ohledem na anonymitu a předpokládanou větší upřímnost v odpovědích dotazníku, autorka úmyslně nezkoumala, ve kterém HZS Plzeňského kraje účastník výzkumu slouží. Data ze všech dotazníků byla zpracována v programu Microsoft Office 2016. Grafy byly zpracovány s uvedenou absolutní a relativní četností zaokrouhlenou na jedno desetinné místo.

Před zahájením výzkumu provedla také autorka pilotní studii u tří oslovených příslušníků HZS Plzeňského kraje, kteří splňovali požadavky pro cílovou skupinu respondentů. Pilotní studie sloužila ke zjištění, zda jsou jednotlivé položky dotazníků pro ně srozumitelné. Bylo zjištěno, že otázky byly pro všechny pochopitelné a dotazník byl respondenty úspěšně vyplněn. Jelikož se nevyskytly žádné další komplikace, přistoupila autorka k realizaci výzkumu.

Úvodní otázkou byla u respondentů zjišťována délka služebního poměru u HZS Plzeňského kraje. Autorku zajímalo, zda se mezi příslušníky HZS Plzeňského kraje vyskytují spíše příslušníci s kratší délkou praxe, u kterých se dá předpokládat větší

psychická odolnost a menší míra vyčerpání nebo naopak již zkušenější hasiči s délkou služebního poměru 10 a více let, u kterých lze i podle jiných výzkumů předpokládat vyšší míru stresu a vyčerpání, která může být zdrojem syndromu vyhoření. Překvapivé bylo tudíž zjištění, že téměř 60 % respondentů pracuje již více než 10 let u HZS Plzeňského kraje a dokonce 21 % již více než 20 let. 13,4 % respondentů uvedlo délku praxe 6–10 let, což může být u takto náročného povolání považováno také za poměrně dlouhou praxi a 26,8 % připadá na respondenty s délkou praxe 5 let a méně. Dle autorky by se zde nabízela možnost dalšího tématu na výzkum, který by byl již zaměřený jen na příslušníky sborů s praxí delší např. více než 10 let a jejich pohled na to, jak se s délkou jejich služebního poměru vyvíjí schopnost zvládat stres, vyčerpání a psychickou zátěž při výkonu tohoto povolání.

Druhou otázkou se autorka ptala, zda respondenti považují své povolání za psychicky náročné. Zde byly výsledky téměř jednoznačné, když 79 % respondentů odpovědělo kladně a pouze 21 % respondentů označilo, že svoje povolání nepovažuje za psychicky náročné.

Otázky 3 až 10 byly zaměřené na míru psychické zátěže, tak jak ji pociťují jednotliví respondenti, na projevy stresu a na největší stresové situace a reakce na ně během výjezdů k mimořádným situacím.

Na otázku, ve které měli respondenti uvést, zda se cítí během pracovní doby ve stresu, odpovědělo 18 % respondentů kladně, přes 60 % respondentů zvolilo možnost, že se cítí občas ve stresu a 20 % respondentů uvedlo, že se ve stresu necítí vůbec. Je zde tedy patrné, že stres během pracovní doby u příslušníků HZS Plzeňského kraje rozhodně figuruje, což se potvrzuje i v další otázce, kde měli respondenti přímo určit na stupnici 0–5, jakou míru psychické zátěže pociťují, při čemž číslo 0 vyjadřovalo žádnou zátěž, číslo 5 největší zátěž. Z grafu 4 lze vyčíst, že možnost 2 a 3, tedy střední zátěž, zvolilo 65 % dotázaných a 30 % respondentů zvolilo možnost 4 a 5, tedy vyšší a vysokou míru psychické zátěže. Pouze 20 % respondentů označilo na stupnici jedničku a žádný z respondentů neoznačil nulu. Zde si autorka všimla malého detailu a to, že v odpovědích u otázek 2, 3, 4 se vyjadřuje 20 % respondentů, kteří uvádí, že svoje povolání nepovažují za psychicky náročné, během pracovní doby se necítí ve stresu a jako míru psychické zátěže označili na stupnici 0–5 nejmenší zátěž, tedy 1. Jedná se snad o skupinu respondentů, kteří uvedli praxi kratší než 5 let (27 % respondentů), tudíž se jedná zřejmě o mladé příslušníky HZS Plzeňského kraje, kteří mají ještě dostatek psychických sil a nepřipouští si ještě náročnost svého povolání nebo se snad jedná o příslušníky, kteří

vedli praxi delší než 21 let (21 % respondentů), kteří jistě zažili spoustu náročných situací, a proto uvedli, že svoji práci již nepovažují za psychicky náročnou a nepociťují žádné příznaky stresu....?

Cílem otázky č. 5 bylo zjistit, jaké faktory považují respondenti za největší stresory při své práci. Zde měli možnost označit maximálně 3 faktory. Celkem bylo od 82 respondentů označeno 153 odpovědí. Jako největší stresor označili příslušníci HZS Plzeňského kraje pravidelné skládání zkoušek odborné způsobilosti (26,8 % odpovědí) a náročné zásahy při mimořádných událostech (24,2 % odpovědí). Potvrzuje se tedy, že mimořádné události jsou pro mnoho hasičů stresovou situací při jejich práci. Rovněž udržování odborné způsobilosti je pro mnohé velice stresující a náročné. Za zmínku stojí také odpověď kontakt se zraněnými a mrtvými osobami (12,4 % odpovědí). Ostatní možnosti byly již celkem vyrovnané a je vidět, že je respondenti nepovažují za velký problém při své práci. Byly to možnosti jako směnný provoz, nedostatek spánku, časový tlak, složení pracovního kolektivu, velitel zásahu, špatné finanční ohodnocení, příliš mnoho práce a překvapivě i strach o vlastní zdraví. Pět respondentů zvolilo možnost jiné, kde uvedli jako stresový faktor administrativní činnosti a legislativu.

Šestou otázkou autorka zjišťovala, zda respondenti na sobě pocítují během pracovní doby a během výjezdu k mimořádné události některý z příznaků, který je projevem stresu. I zde respondenti mohli označit více odpovědí. Nejvíce odpovědí získala možnost zvýšený tep 34,4 % odpovědí a také pocit nervozity u 25,8 % odpovědí. Dále následuje 12,5 % odpovědí bušení srdce. U 16,4 % odpovědí byla zvolena možnost, že nic nepocítují. Je tedy patrné, že u většiny dotázaných se během pracovní doby objevuje alespoň jeden příznak stresové reakce organismu, což může mít v dlouhodobém časovém horizontu značný vliv na celkový zdravotní stav jedince.

Cílem sedmé otázky bylo zjistit, jakým způsobem respondenti reagují na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné události. Odpověď mám to rád, vyburcuje mě to k maximálnímu výkonu, zvolilo 39 % respondentů, 23,2 % respondentů začne mít některý z výše zmiňovaných tělesných příznaků a 26,8 % dotázaných uvádí, že jsou klidní. Zde se potvrzuje, že stresovou situaci mohou někteří vnímat i pozitivně a může být pro ně při jejich práci v dané situaci přínosem, neboť je vyburcuje k větší pozornosti i výkonům. Otázkou ale zůstává, do jaké míry je pro náš organismus stres ještě užitečný, a od kdy nám již může pomalu a skrytě škodit.

Dále autorku zajímalo, jaký druh mimořádné události je pro příslušníky HZS Plzeňského kraje nejvíce stresující. Jako nejvíce stresujícími událostmi byly označeny

dopravní havárie, technické havárie a požáry, což jsou zároveň mimořádné události, u kterých příslušníci hasičského záchranného sboru zasahují nejčastěji. Našli se i tací (9 respondentů), kteří odpověděli, že je žádná mimořádná událost nestresuje.

Cílem deváté otázky bylo zjistit, jak dlouho respondentům trvá, než se vyrovnají s psychicky náročnou situací (např. se smrtelným zraněním při nehodě) během zásahů. 66 % respondentů uvedlo, že na tuto situaci dokáží během krátké doby zapomenout. Tento přístup se mi zdá v pořádku, protože pokud by se těmito situacemi měli příslušníci HZS trápit nebo si je neustále připomínat dokola, nemohli by tuto práci vykonávat nebo by to pro ně bylo dlouhodobě psychicky velmi stresující a vyčerpávající. S tím souvisí i další otázka, kterou chtěla autorka zjistit způsob, jakým se respondenti vyrovnávají s traumatickým zážitkem. A to, zda se s ním vyrovnávají sami, pomocí rodiny, přátel nebo třeba vyhledají psychologickou pomoc či sáhnou např. po alkoholu. Přesně 50 % respondentů uvedlo, že se s takovýmto zážitkem vyrovnávají sami, 48 % respondentů využije rodiny nebo přátel a to např. tím, že si o zážitku popovídají, mají se o to s kým podělit, ventilují navenek své emoce. To si myslím, že je správný přístup, protože je velice důležité v sobě nehromadit stres a negativní emoce, aby člověk mohl takovéto povolání vykonávat dlouhodobě a tzv. se zdravým rozumem. Bohužel nikdo neuvedl, že vyhledá psychologickou pomoc, což potvrzuje domněnky autorky, že o tuto péči nebude mezi muži velký zájem a raději volí jiný způsob.

Otázky 11 až 22 jsou zaměřené na dlouhodobý stres, na podmínky na pracovišti, které mohou hrát velkou roli v syndromu vyhoření mezi příslušníky hasičských sborů a přenášet se i na správné řešení mimořádných událostí a na samotná preventivní opatření v rámci syndromu vyhoření. Otázkou č. 11 byli respondenti tázáni, zda se cítí v souvislosti s výkonem svého povolání dlouhodobě ve stresu. Pozitivním zjištěním je, že 87 % respondentů uvedlo, že se ve stresu dlouhodobě necítí, což může jednak souviset se samotnou psychickou odolností jednotlivých členů týmu, ale i s dobrým pracovním prostředím, které může v tomto ohledu sehrát také významnou roli.

Dvanáctou otázkou se autorka zaměřovala konkrétně na jednotlivé příznaky objevující se při dlouhodobém stresu a vedoucí k syndromu vyhoření. Zde již pouze 36,5 % respondentů uvedlo, že dlouhodobě nepocítují žádný z těchto příznaků, 27 % respondentů se dlouhodobě cítí unaveni a trpí pocitem ospalosti a 17 % dotázaných pocítuje změny nálady, pocit nervozity a výbušnost. To samozřejmě může souviset s nepravidelným režimem, směnným provozem a nedostatkem odpočinku,

ale i s psychickou zátěží, která hraje bezpochyby velkou roli v tomto pracovním prostředí.

Autorku také zajímaly vztahy a pracovní podmínky, které jsou velice důležité a mohou se do určité míry spolu s vysokým pracovním vyčerpáním podílet na nespokojenosti a celkovém negativním psychickém rozpoložení některých členů týmu, jenž mohou pak ovlivňovat náladu a soudržnost celého týmu. Na otázku, jaké vztahy mají dotázaní s ostatními kolegy na pracovišti, odpovědělo 55 % respondentů možností výborné a 45 % respondentů spíše dobré. Nikdo z dotázaných nezvolil možnost spíše horší nebo špatné. Na dotaz, jaké vztahy mají respondenti na pracovišti s nadřízenými, byly označeny také spíše pozitivní reakce, 58,5 % respondentů uvedlo vztahy spíše dobré, 39 % respondentů uvedlo vztahy výborné a jen ojediněle se objevila odpověď spíše horší nebo dokonce špatné. Velice pozitivně byla příslušníky HZS Plzeňského kraje hodnocena spokojenost s pracovním prostředím, kladně se vyjádřilo 94 % respondentů. O něco hůře byla respondenty označena spokojenost s oceněním své práce ze strany zaměstnavatele, kladně se vyjádřilo 70 % respondentů, 30 % z nich se cítí oceněno nedostatečně. To by možná stálo za úvahu a zamyšlení, co by se dalo v tomhle ohledu vylepšit, neboť dostatečné ocenění nebo jiná motivace ze strany zaměstnavatele ke svým podřízeným je jistě velice důležitá, zlepšuje náladu, a tím i spokojenost při práci. Téměř všichni dotázaní (96 %) také kladně hodnotili, že přesně ví, jaká je jejich náplň práce a mají jasně rozvržené úkoly, což je velice důležité pro fungování týmu jako celku při zásahu. Na dotaz, zda respondenti někdy uvažovali o změně profese z důvodu vysokých požadavků na jejich profesi, uvedlo 79 % dotázaných, že nikoli, ale 21 % dotázaných takovou myšlenku připustili.

Autorka si myslí, že může celkově kladně zhodnotit daná zjištění ohledně pracovní spokojenosti příslušníků HZS Plzeňského kraje, nezaznamenali jsme žádné větší negativní postoje. Možná by stálo za zamyšlení, jak příslušníky lépe motivovat třeba finančním nebo jiným oceněním, protože někdy i pochvala má větší cenu než peníze a každý z nás je rád pochválen za kvalitně odvedenou práci.

Devatenáctou otázkou autorka zjišťovala, zda respondenti znají definici pojmu syndrom vyhoření. Měli na výběr ze tří definic. 89,0 % respondentů zvolilo správnou odpověď, když syndrom vyhoření charakterizovali jako soubor symptomů, především psychických, které vyplývají z dlouhodobě vykonávané náročné činnosti. Dále byli respondenti tázáni, zda si myslí, že syndrom vyhoření pocítují. 73 % dotázaných uvedlo, že syndrom vyhoření nepocítují, což je samozřejmě pozitivní zjištění, zbylá část uvedla,

že neví nebo že si myslí, že syndrom vyhoření pociťují. Zda se jedná třeba o příslušníky s již delším služebním poměrem, kteří se mohou cítit vyčerpaní a unavení, by se určitě dalo zařadit mezi další témata výzkumu u profese příslušníka HZS ČR. S prevencí syndromu vyhoření souvisí i řada opatření, která napomáhají jeho předcházení. Autorku tedy zajímalo, zda si respondenti myslí, že dostatečně pečují o své zdraví, a to tím, že mají např. dostatek pohybu, kvalitní spánek, zdravou stravu. Zde nebyly výsledky až tak jednoznačné. 63,4 % respondentů si myslí, že o své zdraví pečuje dostatečně, zatímco 36,6 % respondentů připouští, že o své zdraví dostatečně nepečuje. Je určitě dobře, že si toto uvědomují a bylo by dobré se na oblast prevence více zaměřit a věnovat jí pozornost, ať již v rámci různých přednášek, doporučeními ve formě letáků nebo intervencí samotnými lékaři např. při pravidelných preventivních prohlídkách. Otázka číslo dvacet dva již konkretizovala možná preventivní opatření syndromu vyhoření. Zde se 50 % dotázaných shodlo, že nejčastějším preventivním opatřením, které využívají k relaxaci nebo k načerpání nových sil, je aktivní sport. To potvrzuje fakt, že lidé, kteří mají psychicky náročné povolání, se často odreagovávají a nabírají síly právě sportem. Jako další opatření pak uvedli masáže, ale část z nich uvedlo, že si odpočine jen tak doma u televize. Psychoterapii jako možnou metodu nevyužívá žádný z respondentů.

Poslední soubor otázek byl zaměřený na psychologickou podporu a využívání psychologické péče příslušníky HZS Plzeňského kraje.

Hned u první otázky dotazující se respondentů na to, zda na jejich pracovišti probíhají přednášky či školení na téma psychologické pomoci a prevence syndromu vyhoření, narazila autorka na nedostatek týkající se této problematiky, neboť 69,5 % respondentů uvedlo, že tyto přednášky u nich na pracovišti neprobíhají. Zde by stálo za to, aby se vedení HZS Plzeňského kraje zamyslelo na tím, zda do celoživotního vzdělávání zařadit více odborných přednášek na tato témata, a tím zvýšit povědomí o možnostech a prospěšnosti psychologické péče a prevence syndromu vyhoření u pomáhajících profesí. Autorka je přesvědčená, že je toto klíčové téma, kterému je třeba věnovat velkou pozornost, nejen pro to, aby příslušníci hasičských sborů mohli kvalitně vykonávat svoji náročnou práci, ale aby oni sami byli v psychické pohodě, což se pak promítá do dalších aspektů, např. dobrý pocit ze své práce, soudržnost kolektivu, chuť učit se novým věcem, ale i spokojenost v osobním a rodinném životě.

Dále autorku zajímalo, jaký konkrétní bonus či jaká úprava pracovních podmínek by mohla respondentům pomoci ke zmírnění stresu při výkonu jejich povolání. Zde mohli respondenti označit více odpovědí. Celkem jednoznačně je vidět, že respondenti mají



největší zájem (36,8 %) o bonusy ve formě relaxačních možností odpočinku jako jsou masáže, lázně apod. Dle četnosti odpovědí dále následují možnosti: více dnů dovolené, větší odpočinek mezi směnami, ale objevuje se zde i lepší finanční ohodnocení. Je tedy vidět, že možnost delšího odpočinku a relaxace zde hraje zásadní roli a nemělo by tedy ze strany zaměstnavatele docházet k přetěžování svých zaměstnanců a zkracování zasloužených dnů volna. Oproti tomu nejmenší zájem byl o navýšení počtu odborných přednášek nebo počtu zaměstnanců.

V otázce 25 autorku zajímalo, zda si respondenti myslí, že vedení zajímají jejich problémy či problémy kolegů týkající se psychických potíží. I když převládla odpověď ano, kterou uvedlo 64,6 % respondentů, přesto si myslím, že 35,4 % respondentů, kteří zvolili možnost ne, poukazuje na to, že je na místě určitě větší snaha a péče o své zaměstnance z hlediska psychického zdraví a spokojenosti. Pozitivní je zjištění u následující otázky, kde autorka zjišťovala, zda respondenti mají možnost požádat o psychologickou podporu na svém pracovišti. Odpověď byla jednoznačná, tedy všichni respondenti ví o tom, že mají možnost požádat o tuto službu. Dále se příslušníci HZS Plzeňského kraje měli vyjádřit k tomu, zda psychologickou péči již využili. Zde byla jejich odpověď také téměř jednoznačná, když 97,6 % z nich uvedlo, že o tuto pomoc ještě nikdy nezažádali. Pouze 2 respondenti uvedli, že tuto pomoc využili a v následující otázce se také shodli na tom, že jim tato pomoc pomohla vyřešit jejich situaci. Ostatních respondentů se autorka následně dotazovala, z jakého důvodu psychologickou pomoc ještě nevyužili. 90,0 % respondentů uvedlo, že důvodem, proč psychologickou pomoc nevyužili, je, že zatím tuto pomoc vůbec nepotřebovali, dalších 6 % z nich si myslí, že by jim tato pomoc stejně nepomohla. Zde si autorka myslí, že by o tématu psychologické pomoci měli být respondenti více informováni, neboť není žádnou ostudou obrátit se se svými problémy na odborníka.

## 6.4 Zhodnocení dosažení cílů bakalářské práce

**Hlavní cíl:** Zjistit, jaké situace jsou pro příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje nejvíce stresující, **byl dosažen.**

Jako největší stresor se pro příslušníky HZS Plzeňského kraje jeví zásahy při mimořádných událostech (dopravní nehody, požáry) společně s kontaktem se zraněnými nebo mrtvými osobami. Zde si autorka myslí, že je stále co zlepšovat. I přes to, že jsou příslušníci HZS ČR na tyto náročné situace připravováni a cvičeni a procházejí při přijetí do služebního poměru důkladným psychologickým vyšetřením, který by měl odhalit psychicky slabší či labilní jedince, mohou se objevit situace, které otřesou i zkušenými příslušníky. Proto je opravdu důležité tuto část průpravy u příslušníků HZS ČR nepodceňovat.

Značná část příslušníků HZS Plzeňského kraje považuje rovněž za velký stresor i pravidelnou odbornou průpravu spojenou s přezkušováním. Toto je bohužel další náročná oblast této profese, kterou ale samozřejmě nelze nijak obcházet, neboť povolání příslušníka HZS ČR vyžaduje stále nové odborné znalosti. Autorka si myslí, že i pro mnohé uchazeče o tuto profesi, to může být velkým stresem a překážkou v jejich úmyslu pracovat u HZS ČR.

**Na základě zjištění stanovila autorka několik doporučení směrem k vedení HZS Plzeňského kraje:**

- pravidelná průprava a školení příslušníků o krizových situacích, které je mohou potkat při výjezdech k mimořádným událostem,
- zlepšení motivace příslušníků k odborné přípravě a s tím souvisejícímu pravidelnému testování fyzické zdatnosti a psychické odolnosti.

**Vedlejší cíle:** charakterizovat syndrom vyhoření v souvislosti s výkonem služební činnosti příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje a charakterizovat psychologickou službu pro tyto příslušníky, **byly rovněž naplněny.**

Autorka podle výše uvedených dat neshledala, že by respondenti byli ve větší míře s ohledem na své pracovní vytížení ohroženi syndromem vyhoření. Ani v oblasti možných somatických projevů nebylo možné predikovat, že by byl tento problém nějak závažný, spíše se jednalo o nízké procento příslušníků, kteří měli nějaké menší problémy například v oblasti zažívání, únavy, problémů se spánkem a odpočinkem, občas pocity nervozity. Proto jak shodně uvádí, by většina z nich uvítala více dní na odpočinek

a relaxaci. Rovněž autorka zjistila, že sami příslušníci používají i vhodné mechanismy pro předcházení syndromu vyhoření, když náročnost povolání kompenzují ve volném čase aktivním sportem. Co se týká faktorů pracovního prostředí, jako jednoho z původců, který může mít vliv na syndrom vyhoření, nezaznamenala autorka žádné negativní reakce. Příslušníci HZS Plzeňského kraje pozitivně hodnotili především vztahy na pracovišti jak s kolegy, nadřízenými, tak i s organizací práce. Objevil se jen jeden malý nedostatek, kdy někteří z příslušníků HZS Plzeňského kraje by uvítali větší ocenění za odvedenou práci od svých nadřízených.

Největší nedostatek autorka zaznamenala z hlediska malého počtu odborných přednášek na téma syndromu vyhoření a psychologické služby. Dále také samotné využívání této pomoci v rámci své profese volí jako možnost prevence stresu a syndromu vyhoření fatálně malé množství příslušníků. Může to samozřejmě souviset s určitou obavou nebo pocitem studu dát najevo nějakou emocionální slabost, zejména pokud se jedná o mužský pracovní kolektiv. Příslušníci HZS Plzeňského kraje by měli proto od svého vedení získat větší povědomí o psychologické službě nejen v rámci krizových situací, ale také o posttraumatické pomoci, jako prevenci posttraumatické stresové poruchy, ale např. i o využití pomoci při nespokojenosti a potížích spojených s výkonem profese nebo při osobních či rodinných problémech, které mohou mít vliv na profesní stránku jednotlivce.

#### **Na základě zjištění uvádí autorka několik doporučení:**

- v rámci prevence syndromu vyhoření je nutné, aby příslušníci HZS Plzeňského kraje uměli pečovat zejména o své zdraví, doplňovat energii, vitamíny, dbát na správnou životosprávu a na dostatečný a kvalitní spánek. Aktivní pohyb, sport na čerstvém vzduchu, otužování mohou značnou měrou přispět k dobrému fyzickému i psychickému stavu. Tato doporučení mohou získat např. při pravidelných lékařských prohlídkách.
- vedení HZS Plzeňského kraje by mělo dbát na dostatečný odpočinek, a to zejména nepřetěžováním svých příslušníků, rovnoměrným rozpisem směn, minimalizováním přesčasových hodin,
- pořádat alespoň dvakrát ročně školení na téma syndromu vyhoření a prevence stresu na pracovišti,
- zvýšit povědomí o psychologické službě nejen v rámci krizových situací a také zvýšit povědomí o posttraumatické péči,

- dbát na dostatečnou motivaci spočívající např. v odměňování příslušníků a navýšení zaměstnaneckých benefitů,
- důležitou součástí by měly být programy zaměřené na osobnostní rozvoj, sebereflexi.

## ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce, které se prolínalo jak v teoretické, tak v praktické části, bylo posouzení psychické zátěže příslušníků HZS Plzeňského kraje. Je třeba si uvědomit, že tito příslušníci jsou během své nepřetržité 24hodinové služby vystaveni zcela odlišným stresovým situacím než pracovníci ve většině běžných povolání. Jedná se zejména o pohotovost k okamžité reakci, správné posouzení a vyhodnocení mimořádné události, ve které se ocitnou, manipulace se zraněnými či mrtvými osobami, nedostatek času, extrémní podmínky při práci, ale i třeba strach z vlastního selhání. Autorku zajímalo, zda se u příslušníků HZS Plzeňského kraje vyskytují některé symptomy, které by mohly predikovat nebezpečí syndromu vyhoření z důvodu velké psychické zátěže a jakým způsobem příslušníci HZS Plzeňského kraje pečují o svoje zdraví. Výzkumná část se také zabývala pracovními podmínkami a vztahy na pracovišti, jakožto dalšími činiteli, které mohou přispívat k burnout syndromu.

Po studiu dostupných literárních a internetových zdrojů k této problematice si autorka stanovila hlavní a vedlejší cíle práce. Hlavním cílem práce bylo zjistit, jaké situace jsou pro příslušníky Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje nejvíce stresující při výkonu jejich povolání. Jako vedlejší cíle si autorka stanovila charakterizovat syndrom vyhoření v souvislosti s výkonem služební činnosti příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje a charakterizovat psychologickou službu.

Po vyhodnocení dotazníkového šetření, které probíhalo mezi příslušníky HZS Plzeňského kraje, může zpracovatelka bakalářské práce konstatovat, že všechny cíle byly naplněny. Jak se ukázalo, největším stresorem práce příslušníků HZS Plzeňského kraje jsou samotné výjezdy k mimořádným událostem a kontakt se zraněnými osobami. Jako značný stresor mnozí také uváděli pravidelné skládání zkoušek odborné způsobilosti. Jako pozitivní zjištění, které vyplynulo z analýzy odpovědí na téma syndromu vyhoření, může autorka konstatovat, že se příslušníci HZS Plzeňského kraje necítí ohroženi syndromem vyhoření a ve zvýšené míře na sobě nepocítují příznaky dlouhodobého stresu. Co je ovšem potřeba zlepšit v této oblasti, je větší informovanost o této problematice ze strany vedení HZS Plzeňského kraje. V otázce psychologické péče autorka také zaznamenala nedostatky, zejména malý zájem o tuto oblast a nedostatečné využití pomoci. Bylo by určitě na místě zvýšit povědomí mezi příslušníky o možnostech využívání psychologické péče po náročných zásazích, ale i pracovních či rodinných

problémech, které mohou taktéž zasahovat do psychické pohody příslušníků. Autorka si myslí, že využití psychologické služby je pro mnohé stále ještě tabu, neboť mohou mít pocit, že by tím projevili svoji slabost, a to se jí v mužském kolektivu jeví asi jako největší problém.

Zpracovatelka práce na základě vyhodnocení cílů stanovila i doporučení, která směřovala jednak na samotné příslušníky, ale i na vedení HZS Plzeňského kraje.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Literární zdroje

1. BAŠTECKÁ, B. *Terénní krizová práce: Psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. 300 s. ISBN 80-247-0708-X.
2. CRUMMENERL, R. *CO – JAK – PROČ: Hasiči*. Plzeň: Fraus, 2009. 48 s. ISBN 978-80-7238-716-8.
3. DOLEŽEL, M., KYSELÁK, J. MIKA, J., OTAKAR., NOVÁK, J. *Základy ochrany obyvatelstva*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014. 207 s. ISBN 978-80-244-4268-6.
4. FONTANA, D. *Stres v práci i v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál, s.r.o., 2016. 184 s. ISBN 978-80-262-1033-7.
5. JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.
6. KAVAN, Š. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. 129 s. ISBN 978-80-87472-92-7.
7. KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2. rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.
8. KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. ISBN 978-80-7195-573-3.
9. KŘIVOHLAVÝ J. *Jak zvládnout stres*. Praha: Grada Avicenum, 1994. 192 s. ISBN 80-7169-121-6.
10. MATOUŠEK, O. *Pracovní stres a zdraví: Bezpečný podnik*. Praha Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. 20 s. ISBN 80-903604-1-6.
11. NEŠPOR, K. *Přirozené způsoby zvládnání stresu*. Praha: Raabe s.r.o., 2019. 144 s. ISBN 978-80-7496-443-5.
12. PEŠEK, R., PRÁŠKO, J. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: Pasparta, 2016. 180 s. ISBN 978-80-88163-00-8.
13. POSCHKAMP, T. *Vyhoření – rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013. 104 s. ISBN 978-80-266-0161-6.
14. SELYE, H. *Stres života*. Praha: Pragma, 2016. 392 s. ISBN 978-80-7349-392-9.

15. NEŠPOR, K. *Sebeovládání: stres, rizikové emoce a bažení lze zvládat!* Praha: Portál, 2013. 152 s. ISBN 978-80-262-0482-4.
16. STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
17. ŠÍN, ROBIN et al. *Medicína katastrof.* Praha: Galén, 2017. 351 s. ISBN 978-807492-295-4.
18. ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi.* Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8.
19. VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století.* Praha: Karolinum, 2014. 187 s. ISBN 978-80-246-2477-8.

### Elektronické zdroje

1. Asociace Záchranný kruh. *Mimořádné události* [online], Karlovy Vary: Asociace Záchranný kruh, z.s., 2022 [cit. 2021-2-8]. Dostupné z WWW:<<https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/mimoradne-udalosti/zakladni-informace/co-jsou-to-mimoradne-udalosti.html>>.
2. ČESKÝ INSTITUTU PRO SUPERVIZI. *Co je super vize* [online], Praha: Český institut pro supervizi, 2006 [cit. 2021-12-7]. Dostupné z WWW:<<https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>>.
3. EDWARDS, R. *What is general adaptation syndrome (GAS)?* [online], New York: Verywell Health, 2021 [cit. 2022-1-31]. Dostupné z WWW: <<https://www.verywellhealth.com/general-adaptation-syndrome-overview-5198270>>.
4. HÁJKOVÁ, K. *Co vlastně znamená pojem stres a proč stres člověk tolik potřebuje* [online], Praha: Flowee s.r.o., 2019 [cit. 2021-11-23]. Dostupné z WWW: <<https://www.flowee.cz/clovek/5622-co-vlastne-znamenaj-pojem-stres-a-proc-stres-clovek-tolik-potrebuje>>.
5. HZS PK. *Nová koncepce HZS Plzeňského kraje* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/nova-koncepce-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>
6. KÚ PK. *Kraj* [online], Plzeň: Krajský Úřad Plzeňského kraje, 2022, [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:<<https://www.plzensky-kraj.cz/plzensky-kraj>>.



7. MV-GŘ HZS ČR. *Bilance roku 2021 z pohledu HZS Plzeňského kraje* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/bilance-roku-2021-z-pohledu-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.
8. MV-GŘ HZS ČR. *Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/organizacni-slozky-hzs-plzenskeho-kraje-hzs-plzenskeho-kraje.aspx>>.
9. MV-GŘ HZS ČR. *Historie* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasicsky-zachranny-sbor-cr-historie.aspx>>.
10. MV-GŘ HZS ČR. *Právní předpisy* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z WWW:< <https://www.hzscr.cz/clanek/sluzebni-pomer-prislusniku-hzs-cr-168589.aspx>>.
11. MV-GŘ HZS ČR. *Přijetí do pracovního poměru* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-6]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/prijeti-do-pracovniho-pomeru-podminky-prijeti-do-pracovniho-pomeru-u-hzs-cr.aspx>>.
12. MV-GŘ HZS ČR. *Přijetí do služebního poměru* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-3-1]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/podminky-prijeti-a-dalsi-informace.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>.
13. MV-GŘ HZS ČR. *Psychologická služba* [online], Praha: MV-GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/psychologicka-sluzba-o-nas.aspx>>.
14. MV-GŘ HZS ČR. *Působnost* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2022-2-2]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/pusobnost.aspx>>.
15. MV-GŘ HZS ČR. *Statistická ročenka 2001-2020* [online], Praha: GŘ HZS ČR, 2021 [cit. 2021-11-25]. Dostupné z WWW:<<https://www.hzscr.cz/clanek/statisticke-rocenky-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr.aspx>>.

16. OSH. *Nový znak HZS ČR*. [online], Praha: OSH, 2022 [cit. 2022-2-8]. Dostupné z WWW:< <https://www.osh.cz/ostatni-clanky/zacal-platit-novy-znak-hasicskeho-zachranneho-sboru-cr>>.
17. SKALNÍK, M. *Devět příčin stresu hasiče* [online], Praha: Odborový svaz hasičů, 2021 [cit. 2022-2-3]. Dostupné z WWW: <<https://www.osh.cz/ze-zahranici/devet-pricin-stresu-hasice>>.
18. VUBP. *Bezpečnost a ochrana při práci: Příručka hodnocení rizika v malých a středních podnicích, Psychická zátěž* [online], Praha: VUBP, 2020 [cit. 2022-3-2]. Dostupné z WWW:< <https://vubp.cz/ke-stazeni/publikace-zdarma-ke-stazeni/>>.
19. WIKICITÁTY. *Hans Salye: Výroky* [online], Praha: Wikimedia, 2021 [cit. 2022-3-11]. Dostupné z WWW:< [https://cs.wikiquote.org/wiki/Hans\\_Selye](https://cs.wikiquote.org/wiki/Hans_Selye)>.

## SEZNAM ZKRATEK

CISM – Critical Incident Stress Management – Zvládání stresu kritických incidentů

Č. – Číslo

ČR – Česká republika

GAS – General Adaptation Syndrome – Generalizovaný adaptační syndrom

HZS – Hasičský záchranný sbor

HZS PK – Hasičský záchranný sbor Plzeňského kraje

Ing. – Inženýr

IZS – Integrovaný záchranný systém

JPO – Jednotka požární ochrany

MV – Ministerstvo vnitra

MV ČSR – Ministerstvo vnitra České socialistické republiky

MV SSR – Ministerstvo vnitra Slovenské socialistické republiky

Např. – Například

Odst. – Odstavec

PČR – Policie České republiky

PIP – Posttraumatická intervenční péče

Písm. – Písmeno

PO – Požární ochrana

Sb. – Sbíрка

SDH – Sbor dobrovolných hasičů

Tj. – To je

TPP – Tým posttraumatické péče

Tzv. – Takzvaně

ZZS – Zdravotnická záchranná služba

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Znak Hasičského záchranného sboru České republiky

Obrázek 2 Rozložení stanic v Plzeňském kraji

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Srovnání zásahů HZS Plzeňského kraje s rokem 2020

Tabulka 2 Příklady mimořádných událostí a jejich dopadů

## Seznam grafů

Graf 1 Délka služebního poměru u HZS Plzeňského kraje

Graf 2 Psychická náročnost povolání

Graf 3 Pocity stresu během pracovní doby

Graf 4 Míra psychické zátěže během pracovní doby

Graf 5 Největší stresory povolání

Graf 6 Příznaky pociťované během pracovní doby a výjezdu k mimořádné události

Graf 7 Reakce na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné situaci

Graf 8 Nejvíce stresující mimořádná událost

Graf 9 Setkání s psychicky náročnou situací

Graf 10 Vyrovnaní se s traumatickým zážitkem během zásahu

Graf 11 Pocity dlouhodobého stresu

Graf 12 Pocity dlouhodobých příznaků

Graf 13 Vztahy na pracovišti s ostatními kolegy

Graf 14 Vztahy na pracovišti s nadřízenými

Graf 15 Spokojenost s pracovním prostředím

Graf 16 Spokojenost s oceněním práce

Graf 17 Povědomí o náplni práce a jasném rozvržení úkolů

- Graf 18 Úvaha o změně profese z důvodu vysokých požadavků
- Graf 19 Charakteristika pojmu syndromu vyhoření
- Graf 20 Pocity syndromu vyhoření
- Graf 21 Péče o zdraví
- Graf 22 Preventivní opatření předcházející syndromu vyhoření
- Graf 23 Přednášky na téma psychologické pomoci, prevence syndromu vyhoření
- Graf 24 Pomoc pro zmírnění stresu
- Graf 25 Zájem vedení o psychické problémy podřízených
- Graf 26 Možnost požádat na pracovišti o psychologickou pomoc
- Graf 27 Využití psychologické pomoci na pracovišti
- Graf 28 Výsledek vyhledání psychologické péče na pracovišti
- Graf 29 Důvody nevyužití psychologické pomoci na pracovišti

# **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha I. Dotazník

# PŘÍLOHY

## Příloha I. Dotazník

Vážení příslušníci hasičského záchranného sboru,

jmenuji se Kristýna Třikačová a jsem studentkou třetího ročníku Vysoké školy evropských a regionálních studií, z. ú. v Příbrami.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro moji bakalářskou práci na téma „Zvládání stresu při mimořádných událostech a prevence syndromu vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru Plzeňského kraje“.

Dotazník obsahuje 29 otázek a je anonymní. Proto Vás poprosím o zcela upřímné a pravdivé odpovědi, které napomohou k co nejpřesnějšímu výsledku mé bakalářské práce.

Pokud nebude uvedeno jinak, zvolte pouze jednu možnost odpovědi nebo doplňte vlastní odpověď. V případě, že bude možno u otázky zvolit více odpovědí, bude to u dané otázky sděleno.

Děkuji Vám za spolupráci a za čas, který věnujete vyplnění dotazníku.

**Kristýna Třikačová, DiS.**

## DOTAZNÍK

### **1) Jak dlouho pracujete u HZS Plzeňského kraje?**

- a) 5 let a méně
- b) 6 až 10 let
- c) 11 až 20 let
- d) 21 let a více

### **2) Považujete Vaše povolání za psychicky náročné?**

- a) Ano
- b) Ne

**3) Cítíte se během pracovní doby ve stresu?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Občas

**4) Označte míru psychické zátěže, kterou pociťujete během pracovní doby:**

*(0- žádná zátěž, 5 – největší zátěž)*

0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5

**5) Jaké faktory byste označil za největší stresory Vašeho povolání? (Označte maximálně 3 faktory)**

- a) Směnný provoz
- b) Nedostatek spánku
- c) Časový tlak
- d) Příliš mnoho práce
- e) Složení pracovního kolektivu
- f) Náročné zásahy při mimořádných událostech
- g) Velitel jednotky
- h) Špatné finanční ohodnocení
- i) Strach o vlastní zdraví při zásahu
- j) Kontakt se zraněnými a mrtvými osobami
- k) Pravidelné skládání zkoušek odborné způsobilosti
- l) Jiné (uveďte):

.....  
.....

**6) Pociťujete na sobě během pracovní doby a výjezdu k mimořádné události některý z těchto příznaků? (Možno zvolit více odpovědí)**

- a) Zvýšený tep
- b) Bušení srdce
- c) Pocení



- d) Nervozita
- e) Bolest hlavy
- f) Střevní obtíže
- g) Nic nepociťuji
- h) Jiné (uved'te):

.....  
 .....

**7) Jakým způsobem reagujete na stresovou situaci během výjezdu k mimořádné události?**

- a) Jsem napjatý, nervózní, svazuje mě to
- b) Začnu mít některý z tělesných příznaků, ale dokážu danou situaci zvládnout
- c) Mám to rád, vyburcuje mě to k maximálnímu výkonu
- d) Nepociťuji nic, jsem klidný
- e) Jiné (uved'te):

.....  
 .....

**8) Jaká mimořádná událost, u které zasahujete, Vás stresuje nejvíce?**

- a) Dopravní havárie (silniční, letecká, železniční)
- b) Požár, exploze
- c) Únik chemických látek
- d) Hromadná nákaza (lidí, zvířat)
- e) Hubení zvířat kvůli nákaze
- f) Povodně
- g) Vyprošťování zavalených osob
- h) Žádná událost mě nestresuje
- i) Jiná (uved'te):

.....  
 .....

**9) Pokud se během směny setkáte s psychicky náročnou situací (např. smrtelným zraněním při nehodě, apod):**

- a) Dokážu na to během krátké chvíle zapomenout
- b) Trvá mi to nějakou dobu, než zapomenou
- c) Stále se mi tato situace vybavuje, nemohu na ni zapomenout
- d) Tyto situace mě psychicky velmi vyčerpávají, dokonce kvůli tomu uvažuji o změně práce

**10) Pokud zažijete nějaký traumatický zážitek během zásahu, jak se s ním nejčastěji vyrovnáváte?**

- a) Řeším si to sám se sebou
- b) Obrátím se na kolegy, rodinu, přátele
- c) Opiji se
- d) Požádám o pomoc nadřízeného
- e) Vyhledám psychologickou pomoc
- f) Vezmu si farmaka (léky)
- g) Jiné (uveďte):

.....  
.....

**11) Cítíte se dlouhodobě ve stresu?**

- a) Ano
- b) Ne

**12) Pociťujete na sobě dlouhodobě některý z těchto příznaků: (Možno zvolit více odpovědí)**

- a) Dlouhodobá únava, pocit ospalosti
- b) Změna nálady, pocit nervozity, výbušnost
- c) Časté bolesti hlavy
- d) Bolesti na hrudi
- e) Problémy s pamětí

- f) Častější onemocnění (virózy, záněty...)
- g) Nadměrná konzumace návykových látek, kouření
- h) Zažívací obtíže (změna apetitu, říhání, bolesti žaludku...)
- i) Změny libida
- j) Žádné z těchto příznaků nepocítuji
- k) Jiné (uveďte):

.....  
.....

**13) Jaké vztahy máte na pracovišti s ostatními kolegy?**

- a) Výborné
- b) Spíše dobré
- c) Spíše horší
- d) Špatné

**14) Jaké vztahy máte na pracovišti s nadřízenými?**

- a) Výborné
- b) Spíše dobré
- c) Spíše horší
- d) Špatné

**15) Jste spokojený s Vaším pracovním prostředím?**

- a) Ano
- b) Ne

**16) Jste spokojený s oceněním Vaší práce ze strany zaměstnavatele? (Poděkování, uznání, vyznamenání, odměny...)**

- a) Ano
- b) Ne

**17) Víte přesně, jaká je náplň Vaší práce, máte jasně rozvržené úkoly pro každého zaměstnance?**

- a) Ano
- b) Ne

**18) Uvažoval jste někdy o změně profese z důvodu vysokých požadavků na Vaši profesi?**

- a) Ano
- b) Ne

**19) Syndrom vyhoření byste charakterizoval jako:**

- a) Úbytek fyzických sil, který člověku již nedovolí vykonávat jeho povolání
- b) Soubor symptomů, především psychických (např. emoční vyčerpání), které vyplývají z dlouhodobě vykonávané náročné činnosti
- c) Reakce, která následuje v organismu při zátěžové situaci

**20) Myslíte si, že syndrom vyhoření pocítujete?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**21) Myslíte si, že pečujete dostatečně o své zdraví? (Zdravá strava, pohyb, kvalitní spánek...)**

- a) Ano
- b) Ne

**22) Jaká preventivní opatření využíváte k tomu, abyste předešel syndromu vyhoření? (Možno zvolit více odpovědí)**

- a) Relaxační techniky (jóga, meditace, dechová cvičení...)
- b) Masáže, fyzioterapie
- c) Aktivní sport

- d) Pasivní odpočinek doma u televize
- e) Farmaka (léky)
- f) Návštěvy psychoterapeuta, jiného odborníka
- g) Žádná nepoužívám, nepotřebuji to
- h) Jiné (uveďte):

.....  
 .....

**23) Probíhají na Vašem pracovišti přednášky či školení na téma psychologické pomoci, prevence syndromu vyhoření, a podobně?**

- a) Ano
- b) Ne

**24) Co by Vám pomohlo pro zmírnění stresu při výkonu Vašeho povolání? (Možno zvolit 2 odpovědi)**

- a) Více odborných přednášek
- b) Více odpočinku mezi směnami
- c) Lepší finanční ohodnocení
- d) Více dnů dovolené
- e) Navýšení počtu zaměstnanců
- f) Benefity od zaměstnavatele (poukázky na masáže, příspěvek na lázně, rekreaci, kulturní programy,...)
- g) Jiné (uveďte):

.....  
 .....

**25) Pokud máte Vy nebo některý z Vašich kolegů problém týkající se psychických potíží, máte pocit, že to Vaše vedení zajímá?**

- a) Ano
- b) Ne

**26) Máte možnost na Vašem pracovišti požádat o psychologickou pomoc?**

- a) Ano
- b) Ne

**27) Využil jste již psychologickou pomoc na pracovišti? (Pokud odpovíte ANO, přejděte na otázku 28, pokud odpovíte NE, přejděte na otázku 29)**

- a) Ano
- b) Ne

**28) Pomohlo Vám využití psychologické péče na pracovišti ke zmírnění nebo odstranění Vašich potíží?**

- a) Ano
- b) Ne

**29) Psychologickou pomoc na pracovišti jsem ještě nevyužil z těchto důvodů:**

- a) Zatím jsem tuto pomoc nepotřeboval
- b) Nevím, kde o ni zažádat
- c) Stydím se říct si o pomoc
- d) Nemám na to čas
- e) Přejde mi to zbytečné, stejně to nepomůže
- f) Jiné (uved'te):

.....  
.....