

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**JEDNOTKY SBORŮ DOBROVOLNÝCH HASIČŮ
A MOTIVACE K DOBROVOLNÉ ČINNOSTI**

Autor práce: Zdeňka Málková

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

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

Katedra: Právních oborů a bezpečnostních studií

2023

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Zdeňka Málková

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: České Budějovice

Název bakalářské práce: Jednotky sboru dobrovolných hasičů a motivace k dobrovolné činnosti

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Volunteer Fire Departments and Motivation for Volunteer Activities

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií




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

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): duben 2022

Cíl bakalářské práce: Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit motivaci členů pro vstup do jednotek sborů dobrovolných hasičů a jejich současné vnímání stavu JSDHO. Vedlejším cílem je charakterizovat jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí a jejich činnost.

Student: Zdeňka Málková	29.4.2022 datum	 podpis
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	29.4.2022 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	17.5.2022 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	17.5.2022 datum	 podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	24.5.2022 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

MÁLKOVÁ, Z. *Jednotky sborů dobrovolných hasičů a motivace k dobrovolné činnosti: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2023. 81 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Klíčová slova: motivace, jednotky požární ochrany, hasič, dobrovolná činnost

Bakalářská práce popisuje jednotky požární ochrany v rámci integrovaného záchranného systému s důrazem na jednotky sboru dobrovolných hasičů obcí. Součinnost v tomto systému je důležitá při řešení mimořádných událostí, nehod nebo živelních pohrom. Lidský potenciál je nejefektivnější a nejekonomičtější pro zmírnění ztrát a následků na životech a zdraví lidí, na majetku a ekonomice v souvislosti s požáry a jinými mimořádnými událostmi. Práce se zaměřuje na motivaci členů k výkonu této dobrovolné činnosti a také na psychologickou stránku člena.

ABSTRACT

MÁLKOVÁ, Z. *Volunteer Fire Departments and Motivation for Volunteer Activities*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2023. 81 pp. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Key words: Motivation, Fire Units, Firefighter, Volunteer Activity

The bachelor thesis describes fire units in the framework of the integrated rescue system with an accent on the volunteer fire departments in municipalities. The coordination within this system during emergency events, accidents or natural disasters is important. It is the human potential that is the most efficient and economic for diminishing the losses and aftereffects concerning human lives and health, property and economy in connection with fires and other emergency situations. The thesis is focused on a member's motivation for performing this volunteer activity as well as for his/her psychological profile.

Obsah

Úvod.....	9
1 Cíl a metodika bakalářské práce	10
2 Historie hasičských sborů na území České republiky	12
3 Integrovaný záchranný systém	14
3.1 Základní složky IZS	14
3.2 Základní pojmy.....	16
4 Jednotky požární ochrany	17
5 Hasičský záchranný sbor České republiky	19
6 Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska.....	21
7 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce	24
7.1 Zřizování jednotky sboru dobrovolných hasičů obce.....	27
7.2 Projednání možnosti zřízení jednotky sboru dobrovolných hasičů obce	27
7.3 Nábor členů jednotky sboru dobrovolných hasičů obce.....	28
7.4 Zřízení jednotky sboru dobrovolných hasičů obce.....	29
7.5 Dotace pro jednotky sborů dobrovolných hasičů obce a financování ze strany zřizovatele	29
8 Psychologie hasiče	32
8.1 Charakterová výstavba osobnosti hasiče	32
8.2 Temperamentový základ osobnosti člena - hasiče	34
8.3 Intelektový potenciál, vlohy a schopnosti	35
8.4 Vliv stresu na celkový potenciál	35
8.5 Komunikace hasiče s účastníkem mimořádné události	37
8.6 Struktura a dynamika osobnosti hasiče	38
9 Motivace	39
9.1 Motivace dle Maslowa	40
9.2 Motivace dle McDouhalla	40
9.3 Model tří kruhů.....	41

9.4 Model Volunteer Function Inventory	43
10 Empirické šetření o motivaci členů JSDHO a jejich vnímání současného stavu	44
11 Diskuze	66
Závěr.....	68
Seznam použitých zdrojů	70
Seznam zkratk	74
Seznam tabulek a grafů	75
Seznam příloh	77
Přílohy	78

Úvod

Bezpečnost v České republice je dlouhodobě na vysoké úrovni. Bezpečnost zajišťují ozbrojené síly, ozbrojené bezpečnostní sbory, záchranné sbory a havarijní služby. Tato bakalářská práce se bude věnovat jednotkám požární ochrany, zvláště pak jednotkám sborů dobrovolných hasičů obcí, které jsou nedílnou součástí integrovaného záchranného systému, avšak často opomíjenou. Tato práce se zaměří na jejich postavení v systému, jejich běžnou činnost a hlavně, jaká je jejich motivace k tomu, aby vykonávali tuto činnost dobrovolně, bez nároku na odměnu.

Hasič je pro většinu obyvatel člověk, který zasahuje u požáru. Avšak to je jen zlomek jeho práce. V současné době se více než požárům věnuje pomoci při dopravních nehodách, odklizení následků živelních pohrom, zajišťování bezpečnosti na kulturních či sportovních akcích a v poslední době pomoci v „covidové“ krizi.

Každý hasič, který je přijímán do služebního poměru, musí přísahou stvrdit, že bude svou práci vykonávat tak, jak nejlépe dovede, poctivě a srdcem. Musí být fyzicky zdatný a také psychicky odolný. Dostává se do situací, kde by si obyčejný člověk nevěděl rady, proto bychom na něj měli pohlížet s respektem a úctou.

Obzvláště u dobrovolného hasiče je tato činnost vnímána jen povrchně. V rámci svého volného času se věnuje pomoci jiným a jeho odměnou je dobrý pocit z dobře vykonané práce. Proto se výzkum zaměří na to, jaká motivace ho k tomu vede. Nelze opomenout výraznou pomoc obcí a měst, které jsou zřizovateli jednotek.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Ubývá dobrovolných hasičů. Zatímco před deseti lety jich bylo víc než 70 tisíc, nyní je jich už o deset tisíc méně. Důvodem je podle velitelů hlavně nezáměr mladých, protože jde o fyzicky i časově náročnou činnost. Ve stovkách obcí tak během posledních let jednotky zanikly.¹

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit motivaci členů pro vstup do jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí (dále jen „JSDHO“) a jejich současné vnímání stavu JSDHO. Vedlejším cílem je charakterizovat jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí a jejich činnost.

Samotná bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. V první, teoretické části, se autorka zaměří integrovaný záchranný systém, jehož jsou jednotky součástí, strukturu požárních jednotek a bude zde kladen důraz na samotnou psychologii a motivaci člena jednotky. Druhá část, tedy praktická část práce, vyhodnotí motivaci jednotlivých členů.

V jednotlivých kapitolách teoretické části se bakalářská práce zabývá systémem, ve kterém hasičské jednotky působí. Obsahuje základní strukturu integrovaného záchranného systému, jednotek požární ochrany, hasičského záchranného sboru, sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska a jednotek sboru dobrovolných hasičů obcí. Toto rozdělení je důležité pro pochopení, jak jednotlivé složky fungují.

Dále se zde autorka zaměří na psychologii člena. V této kapitole je popsáno, jaké by měl mít člen – hasič schopnosti a vlastnosti ke zvládnutí často stresových situací. V tomto případě jsou povahové rysy a vlastnosti velice důležité, protože při zásahu se člen – hasič, často dostane do situací, které musí rychle vyhodnotit a řešit tak, aby neohrozil sebe nebo ostatní členy jednotky.

Další kapitola se věnuje samotné motivaci. Motivace je pro tuto bakalářskou práci hlavním tématem. Bez motivace by se jen těžko plnily stavy jednotlivých sborů, ať už těch profesionálních, nebo dobrovolných. Motivace může být u každého jiná, ale zároveň se všichni shodují, že nejdůležitější je pomáhat ostatním.

1. ¹ ČESKÁ TELEVIZE. [online]. © Česká televize 1996–2021. *Dobrovolných hasičů ubývá, mladé lidi jednotky netáhnou.* [cit. 2023-27-02]. Dostupné z WWW: <<https://ct24.ceskatelevize.cz/3541711-dobrovolnych-hasicu-ubyva-mlade-lidi-jednotky-netahnou>>

V praktické části se práce zaměří na analýzu jednotlivých odpovědí v rámci výzkumu. Pro praktickou část autorka použila metodu kvalitativního výzkumu formou anonymního dotazníku, ve kterém jsou otázky formulovány jak uzavřeným způsobem, tak i otevřenými otázkami. Dotazník byl distribuován jednotlivým členům JSDHO Lišov, Zvíkov, Libín, Zaliny, Jílovice, Borovany, Lednice a Vlkovice prostřednictvím webového nástroje Survivo.com.

Analýza spočívá v rozdělení celku na jednotlivé komponenty a zkoumání, jak tyto komponenty fungují jako relativně samostatné prvky a jaké jsou mezi nimi vztahy. Každá analýza se vyznačuje určitým stupněm explorační. Znamená to, že při ní provádíme průzkumové objevující aktivity.²

Někteří metodologové chápou kvalitativní výzkum jako pouhý doplněk tradičních kvantitativních výzkumných strategií, jiní zase jako protipól nebo vyhraněnou výzkumnou pozici ve vztahu k jednotné, na přírodovědných základech postavené vědě. Postupně získal kvalitativní výzkum v sociálních vědách rovnocenné postavení s ostatními formami výzkumu. Významný metodolog Creswell definoval kvalitativní výzkum takto: „*Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*“³

Hlavní skupinu sběru dat v empirickém výzkumu tvoří naslouchání vyprávění, kladení otázek lidem a získávání jejich odpovědí. Dotazování obecně zahrnuje různé typy rozhovorů, dotazníků, škál a testů. Tyto metody se mohou použít samostatně, jako je tomu v dotazníkových šetřeních, nebo v kombinaci s jinými metodami.⁴

Hlavním cílem tohoto dotazníku bylo zjistit, co bylo motivací pro vstup členů do JSDHO, spokojenost s technikou, výzbrojí a výstrojí, jejich vnímání se ve struktuře IZS, další možnosti co zlepšit a co udělat proto, aby byl o vstup do jednotek zájem.

² HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, Praha: Portál, 2005. s 35.

³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, Praha: Portál, 2005. s 49-50.

⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, Praha: Portál, 2005. s 164.

2 Historie hasičských sborů na území České republiky

Od nepaměti jsou požáry nedílnou součástí lidstva. Požáry způsobovaly škody již od starověku, přes středověk, až po současnost. Tudíž i boj s požáry a ochrana před nimi je ve společnosti zakotvena již stovky let. Oheň je jedním z velice důležitých faktorů, který zásadně ovlivnil vývoj lidstva a umožnil mu pokrok v mnoha oblastech. Zpočátku zajišťoval teplo, světlo a úpravu pokrmů, později za jeho pomoci byla vypalována keramika, taveny kovy, odlesňována půda, upravovány suroviny a mnoho dalšího. Přitom všem, co oheň blahodárného lidstvu dal, ušetril mu i draze zaplacené poznání, že je dobrým pomocníkem, pokud je dobře hlídán. Za určitých pravidel bezpečnosti, které se utvářely již od nejstarších dob, se vždy draze platilo majetkem i životy.⁵

Podrobnější požární řády vznikaly po celé 16. a 17. století. První požární řád Nového Města Pražského z počátku 16. století jasně určoval, kde mají být uloženy hasičské nástroje a další prostředky k hašení. Městské řády upřesňovaly také platby za účast při požáru. Jedním z nejznámějších protipožárních řádů je „Požární řád pana Berky z Dubé“, nejvyššího sudího zemského, z roku 1546. Tento dokument se stal směrnicí k hašení požáru a byl vzorem dalším předpisům.⁶

Městská nařízení v tomto směru jsou starší nežli panská, neboť o co v městech byla větší koncentrace domů na malé ploše, tím větší bylo nebezpečí řetězových požárů. První celostátně platné požární předpisy přinesl patent císařovny Marie Terezie „O řádu hašení ohně v zemi České vyskytlého s týkající“. Tento řád byl vydán v Praze 22. 9. 1755 a obsahuje pokyny pro hašení ohně, vyhlásování poplachu, zabezpečení vynesných předmětů před krádeží, ustavování ponocných a jejich povinnost. Dalším úředním patentem týkajícím se požární ochrany se stal „Hasičí řád“ vydaný 25. 7. 1785 císařem Josefem II. Podle něho měly všechny kraje, města a místa v České zemi provádět požární ochranu ze čtyř hledisek a to předcházením vzniku, včasným zajištěním požáru, urychlenému uhašení ohně a odstraňováním následků požáru.⁷

Vznik prvního českého sboru dobrovolných hasičů klademe do Velvar, kde byl založen 22. 5. 1864. Je to nezpochybnitelné datum podložené historickými dokumenty. V průběhu let se však objevily i další sbory, které datum svého vzniku nemohou doložit

⁵ MACHÁČEK, J., MAREK, K. *Almanach dobrovolného hasičstva sdruženého v České zemské hasičské jednotě*. Praha: Česká zemská hasičská jednotka, 1931. s 14.

⁶ NITRA, J. *Pompěři, požárníci, hasiči. Dějiny českého hasičství*. Praha: Triton. 2020. s 20-21.

⁷ CALETKA, J. *Hasičská kronika okresu České Budějovice*, České Budějovice: OSH. 2003. s 14-19.

konkrétními dokumenty, jako například Zákupy. Němci v Čechách si určily jako letopočet vzniku svého prvního sboru v Zákupích 1850. Další německý hasičský sbor zakládá v České Kamenici roku 1856 továrník Asten. V roce 1858 byl založen sbor v Rumburku a v roce 1861 v Liberci. K primárnímu pokusu založit dobrovolný, ryze český hasičský spolek došlo z iniciativy JUDr. Jana Figara v roce 1863 v Chrudimi. V té době se hasičský sbor připravoval také ve Slaném.⁸

Historie hasičů na území okresu České Budějovice

První protipožární předpisy vztahující se k značné části území zdejšího okresu pocházejí z poloviny 16. století. V rožmberské instrukci z roku 1560 se ukládá, aby každý hospodář a hospodyně se před ohněm opatrovali a sami sobě, ani sousedům vypalováním stavení nebo lesů škody nedělali. Vrchnost měla možnost trestat každého, kdo by zapálil lesy či stavení. Obdobná ustanovení obsahovala také Instrukce pro úředníky a poddané na rožmberských panstvích z roku 1580.⁹ Některá města a menší městečka ve zdejší oblasti měla již v první polovině 18. století, tedy před vydáním obou císařských ohňových patentů, své vlastní požární instrukce, nařízení a seznamy hasebního nářadí, které museli mít ve svých domech místní řemeslníci, na nichž pak ležela tíha vybavení a boje s požáry. Dochovala se pro města Podhrad (r. 1703), pro České Budějovice (r. 1747), Lišov (r. 1759 a r. 1769). Z konce 18. století jsou pak známé pro Římov, Adamov, Ledenice a Borovany. Vyplývá z nich, že již v druhé polovině 18. století měla zejména města ve svém vybavení menší i větší stříkačky primitivní konstrukce.¹⁰

Zakládání prvních dobrovolných hasičských sborů v okrese České Budějovice spadá do druhé poloviny roku 1874, kdy vznikly první tři, založené jen s odstupem několika měsíců, Nové Hrady, Týn nad Vltavou a České Budějovice. V témže roce uvádí statistika v Čechách již 107 ryze českých sborů dobrovolných hasičů. Po krátké přestávce byly od roku 1880 zakládány další, a nyní již nejen ve městech, ale i na vesnicích. Mimo jiné také jako důsledek společovacího zákona z roku 1876. Prvním vesnickým hasičským sborem se stal v roce 1880 založený německý hasičský sbor v Horní Stropnici a další německý v Radošovicích, poté následoval v roce 1881 český v Plavu, v Dobré Vodě u Nových Hradů a v Trhových Svinech.¹¹

⁸ NITRA, J. *Pompěři, požárníci, hasiči. Dějiny českého hasičství*. Praha: Triton. 2020. s 77-79.

⁹ CALETKA, J. *Hasičská kronika okresu České Budějovice*. České Budějovice: OSH. 2003. s 15.

¹⁰ CALETKA, J. *Hasičská kronika okresu České Budějovice*. České Budějovice: OSH. 2003. s 20.

¹¹ CALETKA, J. *Hasičská kronika okresu České Budějovice*. České Budějovice: OSH. 2003. s 33-40.

3 Integrovaný záchranný systém

Nedílnou součástí integrovaného záchranného systému (dále jen „IZS“) jsou jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí. Jednotky IZS se podílejí na bezpečnostním systému i na řešení mimořádných událostí. IZS není institucí, úřadem, sborem, sdružením, ani právnickou osobou. IZS je skutečně systém práce s nástroji spolupráce s modelovými postupy součinnosti (typovými činnostmi) a je součástí systému pro zajištění vnitřní bezpečnosti státu. Jedná se o systém smluvních ujednání podle předpisy stanovenými pravidly.¹²

Na zajištění bezpečnosti se podílejí všechny orgány státní správy a územní samosprávy ČR. Stát k zajištění své vlastní bezpečnosti a bezpečnosti vlastních orgánů vytváří tzv. bezpečnostní systém. Tento bezpečnostní systém je vytvářen a budován v souladu s ústavním pořádkem ČR a jeho základními prvky jsou ústavní činitelé a instituce. Zajištění bezpečnosti vychází z jejího komplexního pojetí a zahrnuje jak potřeby plánování, tak potřeby řízení za rizikových nebo krizových situací, kdy jsou aktivovány mechanismy krizového řízení.¹³

IZS je určen pro koordinaci při přípravě a provádění záchranných a likvidačních prací při mimořádných událostech (havárie, živelní pohromy, epidemie, teroristické útoky aj.). Je tak naplněno ústavní právo občana na pomoc při ohrožení života nebo zdraví. Jedná se o systém spolupráce a koordinace složek orgánů státní správy a samosprávy, fyzických a právnických osob při společném provádění záchranných a likvidačních prací tak, aby „nikdo nebyl opomenut, kdo pomoci může a vzájemně si nikdo z nich nepřekážel“.¹⁴

3.1 Základní složky IZS

Základní složky IZS zajišťují nepřetržitou pohotovost pro příjem ohlášení vzniku mimořádné události, její vyhodnocení a neodkladný zásah v místě mimořádné události. Za tímto účelem rozmisťují své síly a prostředky po celé České republice (§4).¹⁵

¹² SKALSKÁ, K., HANUŠKA, Z., DUBSKÝ, M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I*. Praha: MV - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. 2010. s 44.

¹³ KROUPA, M., *Integrovaný záchranný systém*. Praha: Armex publishing s.r.o. 2006. s 25.

¹⁴ KAVAN, Š., DOSTÁL, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech*. České Budějovice: VŠERS o.p.s. 2012. s 16.

¹⁵ ČESKO. Zákon č. 239 ze dne 9. srpna 2000 o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České Republiky*. 2000. částka 73, s. 3434-3576.

Základní složky systému jsou:

- Hasičský záchranný sbor ČR.
- Jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje jednotkami požární ochrany.
- Zdravotnická záchranná služba.
- Policie České republiky.¹⁶

Mezi další složky IZS patří vyčleněné síly a prostředky ozbrojených sil, ostatní ozbrojené bezpečnostní sbory, ostatní záchranné sbory, orgány ochrany veřejného zdraví, havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby, zařízení civilní ochrany, neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím.¹⁷

Integrovaný záchranný systém vymezuje zákon č. 239/2000 Sb. Jeho základy však byly položeny již v roce 1993. Integrovaný záchranný systém vznikl jako potřeba každodenní spolupráce hasičů, zdravotníků, policie a dalších složek při řešení mimořádných událostí (požárů, havárií, dopravních nehod, atd.). Vždy, když bylo nutné spolupracovat při řešení větší události, vždy byl zájem spolupracovat a využívat to, s kým se spolupracuje, pro dosažení rychlé a účinné záchrany nebo likvidace mimořádné události. Spolupráce na místě zásahu uvedených složek v nějaké formě existovala vždy. Avšak odlišná pracovní náplň i pravomoci jednotlivých složek zakládaly a zakládají nutnost určité koordinace postupů.¹⁸

Legislativní zdroje IZS

Hlavním legislativním zdrojem je zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. Další legislativní úprava vychází z některých ustanovení Ústavy ČR, z ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů a zákona č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy.

¹⁶ČESKO. Zákon č. 239 ze dne 9. srpna 2000 o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73, s. 3434-3576

¹⁷VILÁŠEK, J. *Krizové řízení*. Praha: Karolinum. 2009. s. 23.

¹⁸HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. 2022. *Integrovaný záchranný systém* [online]. [cit. 2023-14-02]. Dostupné z: <https://www.hzscr.cz/clanek/co-je-to-izs.aspx>

3.2 Základní pojmy

Základní pojmy uvedené v zákoně 239/2000 Sb. o IZS jsou definovány takto:

- *Mimořádná událost* je škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy a také haváriemi, které ohrožují život, zdraví, majetek a životní prostředí a které vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací.
- *Záchranné práce* jsou činnosti vedoucí k odvrácení nebo omezení bezprostředního působení rizik vzniklých mimořádnou událostí, zejména ve vztahu k ohrožení života, zdraví, majetku nebo životního prostředí, a vedoucí k přerušení jejich příčin.
- *Likvidační práce* jsou činnosti vedoucí k odstranění následků způsobených mimořádnou událostí.
- *Ochrana obyvatelstva* je plnění úkolů civilní ochrany, zejména varování, evakuace, ukrytí a nouzové přežití obyvatelstva a další opatření k zabezpečení ochrany života, zdraví a majetku.
- *Zařízení civilní ochrany* bez právní subjektivity je součástí právnické osoby nebo obce, určené k ochraně obyvatelstva; tvoří je zaměstnanci nebo jiné osoby na základě dohody a věcné prostředky.
- *Věcnou pomocí* je poskytnutí věcných prostředků při provádění záchranných a likvidačních prací a při cvičení na výzvu velitele zásahu, hejtmana kraje nebo starosty obce; věcnou pomocí se rozumí i pomoc poskytnutá dobrovolně bez výzvy, ale se souhlasem nebo vědomím velitele zásahu, starosty obce nebo hejtmana kraje.
- *Osobní pomocí* je činnost nebo služba při provádění záchranných a likvidačních prací a při cvičení na výzvu velitele zásahu, hejtmana kraje nebo starosty obce; osobní pomocí se rozumí i pomoc poskytnutá dobrovolně bez výzvy, ale se souhlasem nebo s vědomím velitele zásahu, starosty obce nebo hejtmana kraje.¹⁹

IZS se použije v přípravě na mimořádné události a při potřebě provádět současně záchranné a likvidační práce dvěma a více složkami IZS. IZS se tedy podílí na přípravě na mimořádné události, záchranně a likvidaci včetně dalších úkolů ochrany obyvatelstva (varování, evakuace, ukrytí a nouzové přežití) a tím z hlediska jeho působnosti překrývá celý rozsah ochrany obyvatelstva v užším smyslu.²⁰

¹⁹ ČESKO. Zákon č. 239 ze dne 9. srpna 2000 o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České Republiky*. 2000, částka 73, s. 3434-3576

²⁰ VILÁŠEK, J. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum. 2014. s 12.

4 Jednotky požární ochrany

Jednotkou požární ochrany se rozumí organizovaný systém tvořený odborně vyškolenými osobami, požární technikou a věcnými prostředky požární ochrany. Základním posláním jednotek požární ochrany je chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, které ohrožují život a zdraví obyvatel, majetek nebo životní prostředí a které vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací.²¹

Původně byl systém vybudován pouze pro hašení požárů, ale s rozvojem technických možností společnosti bylo potřeba častěji zasahovat i u dopravních nehod, havárií nebo v případě živelních pohrom. Hasiči jsou v jednotce požární ochrany rozděleni do čet, družstev, družstev o zmenšeném početním stavu, případně skupin.²²

Jednotky požární ochrany zahrnují dle zákona č. 133/1985 Sb.:

- Jednotka hasičského záchranného sboru zřízená jako jednotka hasičského záchranného sboru kraje, jednotka generálního ředitelství nebo jednotka záchranného útvaru hasičského záchranného sboru, která je složena z příslušníků hasičského záchranného sboru určených k výkonu služby na stanicích hasičského záchranného sboru,
- Jednotka hasičského záchranného sboru podniku, která je složena ze zaměstnanců právnické osoby, nebo podnikající fyzické osoby, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání,
- Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce, která je složena z fyzických osob, které nevykonávají činnost v této jednotce požární ochrany jako své zaměstnání
- Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku, která je složena ze zaměstnanců právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, kteří nevykonávají činnost v této jednotce požární ochrany jako své zaměstnání,²³

Jejich organizace je zahrnuta ve vyhlášce č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. Tato vyhláška řeší plošné pokrytí území, barevné označení vozidel, způsob zřizování jednotek, vnitřní organizaci a vybavení jednotek. V dalších

²¹HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Jednotky požární ochrany* [cit. 2023-14-02].

²²HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Jednotky požární ochrany* [cit. 2023-14-02].

²³ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 133 České národní rady ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1985, částka 34, s. 668-698.

ustanoveních vyhlášky najdeme organizaci řízení v jednotkách, podmínky akceschopnosti jednotky, zásady velení při zásahu, zásady činnosti jednotek na úseku civilní ochrany a ochrany obyvatel, požadavky na odbornou způsobilost.

System jednotek PO vybudovaný dle tohoto principu garantuje základní úroveň pomoci poskytovanou jednotkami PO a je označován jako plošné pokrytí území ČR jednotkami PO (dále jen „plošné pokrytí“). Plošné pokrytí vychází z § 65 odst. 6 a přílohy č. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů; dále je upraveno § 1 a přílohou č. 1 vyhlášky Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb., § 5 nařízení vlády č. 172/2001 k provedení zákona o požární ochraně ve znění nařízení vlády č. 498/2002 Sb.²⁴

Stupeň nebezpečí území obce se stanovuje na základě ohodnocení míry rizika vzniku mimořádné události v katastrálním území dané obce v závislosti na počtu obyvatel trvale žijících v tomto katastrálním území, charakteru katastrálního území a počtu zásahů jednotek PO za rok v daném katastrálním území. Tato základní kritéria charakterizují pravděpodobnost vzniku mimořádné události v daném katastrálním území obce. Vyšší počet obyvatel, historická zástavba, rekreační oblasti, průmyslové oblasti či dopravní uzly zvyšují pravděpodobnost vzniku požárů či jiných mimořádných událostí. S ohledem na odlišnost těchto rizik je nutno i odlišně zabezpečit dané katastrální území obce.²⁵

²⁴HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Jednotky požární ochrany* [cit. 2023-14-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>

²⁵HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Jednotky požární ochrany* [cit. 2023-14-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>

5 Hasičský záchranný sbor České republiky

Hasičský záchranný sbor České republiky je jednotný bezpečnostní sbor, jehož základním úkolem je chránit životy a zdraví obyvatel, životní prostředí, zvířata a majetek před požáry a jinými mimořádnými událostmi a krizovými situacemi.²⁶ Hasičský záchranný sbor se podílí na zajišťování bezpečnosti České republiky plněním a organizováním úkolů požární ochrany, ochrany obyvatelstva, civilního nouzového plánování, integrovaného záchranného systému, krizového řízení a dalších úkolů, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem a jinými právními předpisy.²⁷

Hasičský záchranný sbor ČR v současnosti tvoří generální ředitelství, které je organizační součástí Ministerstva vnitra, 14 hasičských záchranných sborů krajů, Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany a Záchranný útvar HZS ČR. Součástí Hasičského záchranného sboru ČR jsou také vzdělávací, technická a jiná účelová zařízení, konkrétně Školní a výcvikové zařízení HZS ČR, Institut ochrany obyvatelstva Lázně Bohdaneč, Technický ústav požární ochrany Praha a Skladovací a opravárenské zařízení HZS ČR.²⁸ Hasičský záchranný sbor ČR také plní humanitární pomoc. HZS ČR organizuje ve spolupráci s Ministerstvem zahraničních věcí přijímání humanitární pomoci poskytované České republice ze zahraničí. A dále se věnuje plnění mimořádných úkolů, jejichž splnění je nezbytné v zájmu ochrany života nebo zdraví obyvatel, životního prostředí, zvířat nebo majetku, pokud:

- toto plnění nenáleží jinému orgánu veřejné správy nebo plnění takového úkolu orgánem veřejné správy není za daných podmínek možné a tento orgán o takové plnění požádá,
- je k plnění takového úkolu způsobilý,
- takovým plněním není ohrožena jeho činnost a
- hrozí nebezpečí z prodlení.²⁹

²⁶ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 7. prosince 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2015, částka 135, s. 4274–4328.

²⁷HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Postavení a úkoly*. [cit. 2023-10-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/postaveni-a-ukoly-postaveni-a-ukoly.aspx>>

²⁸HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Základní úkoly a slib*. [cit. 2023-10-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasiccky-zachranny-sbor-cr-zakladni-poslani.aspx>>

²⁹ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 7. prosince 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2015, částka 135, s. 4274 – 4328.

Právní úprava Hasičského záchranného sboru České republiky

Současná právní úprava je v oblasti požární ochrany poměrně rozsáhlá. Základním kamenem HZS je zákon č. 320/2015 Sb., o hasičském záchranném sboru ČR a o změně některých zákonů. Významné prvky legislativy ve vztahu k HZS ČR tvoří další zákony, nařízení vlády a vyhlášky.

- Zákon č. 320/2015 Sb., o hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru)
- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně
- Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů
- Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)
- Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií),

Nařízení vlády:

- č. 34/1986 Sb., o jednorázovém mimořádném odškodňování osob za poškození na zdraví při plnění úkolů požární ochrany
- č. 462/2000 Sb., k provedení § 27 odst. 8 a § 28 odst. 5 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů
- č. 463/2000 Sb., o stanovení pravidel zapojování do mezinárodních záchranných operací, poskytování a přijímání humanitární pomoci a náhrad výdajů vynakládaných právními osobami a podnikajícími fyzickými osobami na ochranu obyvatelstva
- č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně
- č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků
- č. 432/2010 Sb. o kritériích pro určení prvku kritické infrastruktury
- a další vyhlášky a resortní směrnice.

6 Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska

Jak uvádí první článek stanov, Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska je pokračovacím organizací hasičstva, které dříve působily na území Čech, Moravy a Slezska a právním nástupcem Svazu požární ochrany ČSFR na území České republiky. Jako sdružení vzniklo v souladu s Ústavou ČR a zákonem, dne 9. dubna 1991 registrací ve smyslu ust. § 6 odst. 1, § 9 odst. 1 zákona o sdružování občanů jako projev vůle tisíců dobrovolných hasičů v souladu s právem svobodně se zdržovat a dnem 1. ledna 2014 se ze zákona stalo spolkem.³⁰

Hlavní posláním Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska je podílet se na vytváření podmínek k účinné ochraně života a zdraví občanů a majetku před požáry, stejně jako součinnost při poskytování pomoci při živelných pohromách a jiných událostech, při nichž je v nebezpečí život, zdraví nebo majetek. Dalším cílem je vytváření podmínek pro činnost s dětmi a mládeží, podporovat zdravý rozvoj jejich osobnosti, zejména pak jejich psychických, intelektuálních, mravních, sociálních a fyzických schopností, vést mladé členy k odpovědnosti za rozvoj své osobnosti, úctě k vlasti, přírodě a celému lidskému společenství, jako i k dodržování preventivně výchovných zásad v oblasti požární ochrany, ochrany obyvatelstva a dalších mimořádných událostí. Důležitým úkolem je rovněž podpora všeobecné sportovní činnosti svých členů s ohledem na zdravý rozvoj jejich osobnosti, intelektuálních a tělesných schopností a zvyšování fyzické kondice v duchu zásad sportu pro všechny a zdravého životního stylu, sportovní reprezentaci a přípravu na ni. V neposlední řadě se sdružení snaží o organizaci a podporu ve vykonávání dobrovolnické činnosti.³¹

Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska je organizováno na územním principu. Obvody působnosti pobočných spolků – SDH, OSH, KSH – se zpravidla shodují s územně správním členěním ČR. Sdružení řídí výkonný výbor, za který jedná starosta nebo 1. náměstek starosty. Významná rozhodnutí jsou přijímána a schvalována výkonným výborem a shromážděním starostů OSH.³²

³⁰SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Stanovy Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska*. Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/Vnitroorganizacni/Stanovy_SH_%C4%8CMS_2021/Stanovy_SH_CMS_9.7.2021_-_podepsane.pdf>

³¹SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Výroční zpráva 2019*. Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2019/vyrocnizprava_2019_SHCMS_final_web.pdf>

³²SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Výroční zpráva 2021*. Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2021/web_vz-2021_SH-CMS_1stranky_final.pdf>

Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska je zpravidla název organizace občanského sdružení na úseku požární ochrany. Jejich podstatnou výhodou je, že jsou dlouhodobě, připravováni a seznamováni s problematikou požární ochrany, ochrany obyvatelstva a integrovaného záchranného systému. Další předností je již stanovená organizace s přesně definovanými organizačními prvky, jejich technická vybavenost. Nesporným důvodem pro zapojení členů SH ČMS do systému Panelu nestátních neziskových organizací (koordinační platforma) je i jejich hojná členská základna. SH ČMS je celostátní dobrovolnou organizací s širokou členskou základnou ve sborech dobrovolných hasičů. V rámci vývoje sdružení a udržovaných tradic se členové SH ČMS připravují na pomoc spoluobčanům při požárech, živelních pohromách a různých dalších situacích. Svoje znalosti a zkušenosti prověřují a doplňují při soutěžích, školeních i při samotných mimořádných událostech či krizových situacích. Tito dobrovolníci tvoří s členy jednotky sboru dobrovolných hasičů obce mnohdy jedinou možnost pro orgány samosprávy realizovat opatření ochrany obyvatelstva ve svém správním území.³³

V roce 2021 mělo sdružení 358 897 členů, z toho:

358 897	členů
7 637	sborů (SDH)
77	okresních sdružení
14	krajských sdružení
63 012	našich členů pracovalo v 6 250 JSDHO
297 206	hasiči nad 18 let
219 315	muži
77 891	ženy
3 376	mladí hasiči 3–5 let
44 947	mladí hasiči 6–14 let
13 368	mladí hasiči 15–17 let
61 691	mladí hasiči do 18 let celkem
32 839	mládež 18–26 let
61 691	celkem 3–18 let
94 530	celkem členů do 26 let ³⁴

³³DOSTÁL, J., SOUKOPOVÁ, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR* Brno: Masarykova univerzita. 2014. s. 122-123.

³⁴SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Výroční zpráva 2021*.

Již mnoho let platí pro dobrovolné hasiče desatero:

1. Nehledej v dobrovolném sboru hasičském ni zisku, ni slávy, nýbrž jen povinnosti bratrské pomoci v neštěstí.
2. Jsi-li hasičským dobrovolníkem, buď jím celou suší a celým tělem, nemáš-li dobré vůle, nejsi dobrovolníkem a jsi dobré věci na obtíž.
3. Buď obětavý a statečný, ale jednej vždy s rozvahou, zbytečně nevydávej se v nebezpečí a dbej v činnosti hasičské svého zdraví.
4. Jsi-li činovníkem, nevypínej se nad jiné, ale pamatuj, že ti, kteří Tě zvolili, očekávají od Tebe činnosti zvýšenou a všechny přednosti těla i duše.
5. Bratry své považuj za rodné, jsi-li vzdělanější, nepohrdej jimi, ale hled' se jich povznést.
6. Pamatuj, že na hasičském dobrovolníku se žádá povaha přímá, šlechetná a vlastenecká, v pospolitém jednání počestná a vlídná.
7. Užitečnost hasičského zřízení dokazuje se lépe skutky než slovy, ale zájmy hasičské dlužno vždy a všude slušným způsobem hájit.
8. Nevyvolávej ve spolku různic, sporů a pohoršení, ale přičiň se k vůli dobré věci, abys všeliké neshody přátelským způsobem zamezil nebo usmířil.
9. Máš-li na sobě čestný stejnokroj hasičského dobrovolníka, pamatuj, že nevhodným způsobem a chováním nezpůsobíš hanbu jen sob, ale zřízení, jehož odznak nosíš.
10. Jsi-li členem hasičské dobrovolnosti, pak se tímto desaterem říd' a pak budeš dobrým hasičským dobrovolníkem.³⁵

³⁵NITRA, J. *Pompěři, požárníci, hasiči. Dějiny českého hasičství*. Praha: Triton. 2020. s 108.

7 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce

Odlišnost JSDHO a SH ČMS lze poměrně přesně definovat. JSDHO jsou silným a nepostradatelným partnerem hasičských záchranných sborů krajů při provádění záchranných a likvidačních prací. SH ČMS má nezastupitelnou úlohu především v rámci preventivně výchovné činnosti a tím i na vzdělávání a následné působení svých členů na místní komunitu ve všech fázích mimořádné události. Členství u JSDHO předpokládá odhodlanost a osobní statečnost řešit mimořádné události, provádět záchranné a likvidační práce. Je zde kladen důraz na určitou osobnostní vyrovnanost a stabilitu osobností tak, aby členové JSDHO mohli i v často stresových podmínkách naplňovat své poslání.³⁶

Základním legislativním ustanovením pro zřízení je § 29 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně. Jednotky sborů dobrovolných hasičů obce zřizuje a spravuje obec. Velitele této jednotky po vyjádření hasičského záchranného sboru kraje k jeho způsobilosti vykonávat funkci velitele, jmenuje a odvolává starosta obce.

Zabezpečování požární ochrany na území obce je již historicky svěřeno do pravomocí obcí, které již v minulosti zřizovaly různé hlásné služby, svými předpisy nařizovaly každému občanovi pomáhat při hašení požárů a poskytovat k tomu své věcné prostředky. Od sedmdesátých let 19. století začaly obce zřizovat první české hasičské sbory dobrovolných hasičů i profesionálních hasičů za účelem ochrany před požáry. Tyto sbory plnily úlohu nejen v oblasti hašení požárů, ale i v oblasti samaritánské a společenské. Zřízení JSDHO a zabezpečení její připravenosti k zásahu dle § 29 odst. 1 zákona 133/1985 Sb., je z organizačního, materiálního i finančního hlediska v samostatné působnosti obcí. Obce v samostatné působnosti zřizují JSDHO k hašení požárů a provádění záchranných prací při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech a plnění dalších úkolů v oblasti ochrany obyvatelstva. Potřeba JSDHO se významnou měrou ukazuje v posledních letech zejména při živelních pohromách, kdy jsou zpravidla jedinými subjekty v obci, které poskytují pomoc při plnění úkolů při mimořádných událostech včetně základní pomoci obyvatelstvu.³⁷

³⁶ DOSTÁL, J., SOUKOPOVÁ, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR* Brno: Masarykova univerzita 2014. s. 124.

³⁷ *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí*, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

Členové JSDHO jsou skutečnými dobrovolníky vzhledem k dlouhodobému, plánovanému a svobodně zvolenému prosociálnímu chování ve prospěch druhých osob. Jedná se tedy o formální formu dobrovolnictví, kdy je poskytována neplacená pomoc skrze organizaci ve prospěch druhých lidí a prostředí.³⁸

Působení JSDHO je příkladem nejen vzájemně prospěšného dobrovolnictví, ale plní zejména významnou roli ve veřejně prospěšných dobrovolnických aktivitách. Dobrovolní hasiči se podílí na odstraňování následků povodní a jiných živelních mimořádných událostí, ekologických havárií i jiných mimořádných událostí.³⁹

Jednotkou se v organizačním řízení rozumí organizovaný útvar s vnitřní hierarchií a dělbou práce tvořený hasiči, požární technikou a věcnými prostředky pod vedením velitele jednotky. Druh jednotky se odvozuje od zřizovatele jednotky a od pracovně právních vztahů hasičů při výkonu služby v jednotce ke zřizovateli v souladu s § 65 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb.

Jednotka je charakterizována velikostí, která je vyjádřena počtem hasičů v ní, kategorií, která v návaznosti na druh jednotky vyjadřuje operační působnost pro použití k zásahům, a to zejména pro svého zřizovatele, tzn. místní působnost nebo pro použití na větším území než na území svého zřizovatele, tzn. územní působnost; součástí operační působnosti je také stanovená doba pro výjezd jednotky z místa dislokace k zásahu, taktickou hodnotou, je schopnost provádět určitý rozsah činností odpovídající velikosti jednotky a jejímu vybavení požární technikou a věcnými prostředky, např. počet nasazených proudů k hašení.⁴⁰

³⁸ KAVAN, Š., DOSTÁL. J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech*. České Budějovice: VŠERS o.p.s. 2012. s 22.

³⁹ KAVAN, Š., DOSTÁL. J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech*. České Budějovice: VŠERS o.p.s. 2012. s 22.

⁴⁰ *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí*, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

Pro účely plošného pokrytí území ČR jednotkami PO se dle operační hodnoty dělí jednotky PO do šesti kategorií JPO I až JPO VI:

- JPO I – Jednotka Hasičského záchranného sboru ČR, zajišťující výjezd jednoho až tří družstev o zmenšeném početním stavu (1+3), družstev (1+5) nebo jejich kombinaci, poskytuje pomoc obcím speciální a ostatní technikou v území své působnosti, v místě dislokace plní úkoly místní jednotky PO; u početně málo obsazených stanic zpravidla v součinnosti s místní jednotkou SDH obce.
- JPO II/1 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce kategorie JPO II, která zabezpečuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla ve vybrané obci s počtem obyvatel nad 1000.
- JPO II/2 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce kategorie JPO II, která zabezpečuje výjezd dvou družstev o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla ve vybrané obci s počtem obyvatel nad 1000.
- JPO III/1 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce kategorie JPO III, která zabezpečuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla ve vybrané obci s počtem obyvatel nad 1000.
- JPO III/2 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce kategorie JPO III, která zabezpečuje výjezd dvou družstev o zmenšeném početním stavu a zřizuje se zpravidla ve vybrané obci s počtem obyvatel nad 1000.
- JPO IV Jednotka hasičského záchranného sboru podniku zřizovaná právnickou nebo fyzickou podnikající osobou; poskytuje speciální techniku na výzvu OPS HZS ČR zpravidla na základě písemné dohody.
- JPO V Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce kategorie JPO V, která zabezpečuje výjezd družstva o zmenšeném početním stavu.
- JPO VI Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku zřizovaná právnickou nebo fyzickou podnikající osobou; poskytuje speciální techniku na výzvu OPS HZS ČR zpravidla na základě písemné dohody.
- Nezařazené Jednotky PO nezařazené do plošného pokrytí. Nezařazená jednotka sboru dobrovolných hasičů obce má základní početní stav jako jednotka kategorie JPO V. Nezařazené jednotky PO se zpravidla zařazují do druhého a vyššího stupně poplachu v poplachových plánech.⁴¹

⁴¹ ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 133 České národní rady ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1985, částka 34, s. 668-698.

7.1 Zřizování jednotky sboru dobrovolných hasičů obce

Před vlastním zřizováním JSDHO je nutno upozornit na častou záměnu pojmů „Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce“, „Sbor dobrovolných hasičů“, „Hasičský sbor“. JSDHO je organizace zřizovaná obcí a je obcí plně zabezpečována po finanční i materiální stránce. „Sbor dobrovolných hasičů“ nebo „Hasičský sbor“ je zpravidla název základní organizace spolku působícího na úseku PO, např. Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, České hasičské jednotky nebo Moravské hasičské jednoty. Těmto organizacím obec může poskytovat dotaci na činnost a spolupracovat s ní v oblasti požární ochrany i v oblasti ochrany obyvatelstva. Tyto organizace se však řídí zejména občanským zákoníkem a svými stanovami, např. nemohou ukládat úkoly obcím a naopak, členství v nich nemůže být občanu na újmu. Zřizování JSDHO je poměrně administrativně a organizačně náročný proces. Celý proces zřizování lze zahrnout do níže uvedených bodů.

1. Projednání možnosti zřízení JSDHO.
2. Provedení náboru členů JSDHO.
3. Zřízení jednotky na zasedání zastupitelstva obce a zveřejnění usnesení zastupitelstva o zřízení JSDHO.
4. Zajištění zdravotních prohlídek nových členů JSDHO.
5. Uzavření smluvních vztahů se členy JSDHO.
6. Jmenování velitele JSDHO.
7. Zajištění vybavení JSDHO požární technikou a věcnými prostředky, včetně prostředků k plnění úkolů ochrany obyvatelstva a civilní ochrany.
8. Vybavení členů JSDHO osobními a kolektivními ochrannými pracovními prostředky.
9. Zajištění odborné způsobilosti členů JSDHO.⁴²

7.2 Projednání možnosti zřízení jednotky sboru dobrovolných hasičů obce

V první fázi je nutné projednání zřízení jednotky SDH obce v zastupitelstvu obce. Před tím je nutno pověřit konkrétní osobu, která zajistí zpracování podkladů pro rozhodnutí, zda zřídit JSDHO nebo zda sdružit prostředky s jiným subjektem povinným zřídit jednotku PO a vytvořit společnou jednotku PO (dostupné JSDHO a jejich podmínky pro zřízení společné jednotky PO, finanční náklady na sdružení, náklady na JSDHO,

⁴²*Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí*, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

zájem občanů o působení v jednotce, jejich předpoklady pro výkon činnosti v jednotce apod.). Dále je nutné projednat na územně příslušném územním odboru HZS kraje (zpravidla ředitelem územního odboru) zejména zřízení JSDHO, její kategorii v plošném pokrytí území kraje jednotkami PO a využitelnost po zřízení, zajištění základních činností jednotky, projednat její případnou využitelnost pro plnění úkolů ochrany obyvatelstva, možnosti sdružení prostředků s jinými obcemi, evidenční číslo jednotky. Dále je vhodné vstoupit do jednání s místními organizacemi občanských sdružení působících na úseku PO, jejichž členové by se mohli stát členy JSDHO. Výhodou u těchto členů je, že se již orientují v problematice požární ochrany i ochrany obyvatelstva.⁴³

7.3 Nábor členů jednotky sboru dobrovolných hasičů obce

Při náboru členů JSDHO je vhodná spolupráce s HZS kraje a občanskými sdruženími působícími na úseku PO. Lze zvolit různé varianty např. vyhlášení období, kdy se zájemci mohou na určeném místě přihlásit, vyhlášení jednoho až dvou termínů, kdy se zájemci mohou dostavit na určené místo. Nejmenší základní početní stav členů JSDHO, potřebný pro zajištění zásahu jednotky, je uveden v tabulce č. 1 a vychází z přílohy č. 4 vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o ideální stav, kdy v obci bude stoprocentně zajištěna schopnost výjezdu družstva o zmenšeném početním stavu. Pro praktické zajištění zásahu jednotky je zpravidla zapotřebí více členů jednotky.

Tabulka 1: Základní početní stavy členů JSDHO

Vnitřní organizace jednotky	Kategorie jednotky				
	JPO II/1	JPO II/2	JPO III/1	JPO III/2	JPOV
Celkem základní početní stav členů	12	24	12	24	9
Počet členů v pohotovosti pro výjezd v dané kategorii jednotky	4	8	4	8	4
Funkce					
Velitel	1	1	1	1	1
Velitel družstva	2	5	2	5	2
Strojník	3	6	4	6	2
Hasič, starší hasič	6	12	5	12	4

Zdroj: Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí

Při náboru členů je nutno tyto seznámit s podmínkami vstupu do jednotky, s představou fungování jednotky, jejími úkoly a otázkou řízení jednotky ze strany obce –

⁴³ Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

financování, komu se bude velitel jednotky zodpovídat apod. Již při pohovorech je i vhodné si předběžně vytipovat možné velitele a strojníky.

7.4 Zřízení jednotky sboru dobrovolných hasičů obce

Při zajištění dostatečného počtu členů pro zřízení JSDHO schopných zajistit minimální počet členů připravených k výjezdu (viz tabulka č. 1) nebo při souhlasných stanoviscích HZS kraje a subjektu oprávněného a schopného zajistit zásah na území obce svojí jednotkou PO ve věci zřízení společné jednotky PO, následuje projednání vlastního zřízení jednotky na zasedání zastupitelstva obce. Zde je nutno rozhodnout o konečné formě zřízení jednotky - jednotka jako součást obecního úřadu nebo organizační složka obce, resp. zřízení společné jednotky PO. Taktéž je nutno projednat formu smluvního vztahu členů jednotky k obci dle zákoníku práce – pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce nebo pouze na základě dohody o členství v jednotce bez vzniku pracovně právního vztahu ovšem jednoznačně řešící práva, povinnosti a nároky člena a obce. Rovněž je nutno určit, komu bude velitel jednotky odpovídat za činnost jednotky a za zajištění její akceschopnosti. Zpravidla zastupitelstvo obce pověřuje tímto starostu obce, který je zákonem o požární ochraně i zmocněn jmenovat velitele jednotky. Po schválení zřízení jednotky zastupitelstvem obce je vhodné zřízení jednotky zveřejnit obvyklým způsobem, např. zveřejněním na úřední desce, vyhlášení obecním rozhlasem, v místním tisku apod.⁴⁴

7.5 Dotace pro jednotky sborů dobrovolných hasičů obce a financování ze strany zřizovatele

Jedním z problémů, s kterým se JSDHO i SH ČMS potýkají je financování svých aktivit a zabezpečení materiálního vybavení. Rovněž uvolňování členů JSDHO k řešení mimořádných událostí či účasti na odborných přípravách z pracovního týdne je komplikované (přestože je zákonem řešené). Zde je výzva pro naši společnost k ohodnocení a uznání významu této dobrovolné služby, která se podílí na zabezpečování bezpečí v České republice.⁴⁵

⁴⁴ *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí*, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

⁴⁵ DOSTÁL, J., SOUKOPOVÁ, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR* Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 124.

Na činnost jednotek SDH obcí Ministerstvo vnitra poskytuje dotace:

- účelovou neinvestiční dotaci z rozpočtu MV-generálního ředitelství HZS ČR do rozpočtů krajů a hl. m. Prahy na výdaje jednotek SDH obcí, která je určena na zabezpečení akceschopnosti jednotek, zejména na odbornou přípravu členů jednotek, úhradu nákladů za zásahy jednotek mimo katastr zřizující obce a věcné vybavení jednotek kategorie JPO II, JPO III a JPO V, která ve smyslu § 29 odst. 4 písm. a) zákona o požární ochraně provedla zásah v průběhu roku mimo svůj územní odvod v souladu s poplachovým plánem kraje nebo na výzvu operačního a informačního střediska HZS kraje v souladu s § 73 odst. 3 zákona o požární ochraně, zabezpečení připravenosti k výjezdu jednotek kategorie JPO II. Tato dotace je poskytována prostřednictvím krajů, které s obcemi vyhotovují smlouvy. Rozpis konkrétních částek dotace zajišťuje územně příslušné HZS kraje;
- investiční dotace na obnovu zásahové požární techniky jednotek SDH obcí, dotace je prioritně určena na pořízení nových cisternových automobilových stříkaček; spoluúčast státu je do částky vyhlášené MV-generálním ředitelstvím HZS ČR. O tuto dotaci je nutno požádat MV-generální ředitelství HZS ČR nejpozději do 30. dubna předchozího roku.

Ministerstvo vnitra v rámci periodické obnovy základní požární techniky jednotek PO zařazených do plošného pokrytí území ČR jednotkami PO pořizuje cisternové automobilové stříkačky hmotnostní třídy do 14 tun v základním provedení vybavení nástavby, které budou po 5 let užívat jednotky HZS krajů a poté budou převedeny do jednotek obcí, zejména kategorií JPO II a JPO III.

Poskytovat dotace jednotkám má dle § 27 zákona o PO i kraj. Kraj má:

- v přenesené působnosti podílet se na hrazení nákladů jednotkám SDH vybraných obcí spojených se zásahy mimo jejich územní obvod a na financování jejich akceschopnosti, pořízení a obnově požární techniky. Část těchto nákladů hradí Ministerstvo vnitra v rámci dotace ze státního rozpočtu v požární ochraně na výdaje jednotek (viz výše),
- v samostatné působnosti přispívat obcím na financování potřeb jejich jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí, tj. ze svého rozpočtu nad rámec dotace poskytované Ministerstvem vnitra. V souladu s § 26 odst. 2 písm. h) zákona o PO podklady pro

zabezpečení materiálních a finančních prostředků jednotek SDH vybraných obcí soustřeďuje HZS kraje.⁴⁶

Obce a města jako zřizovatelé těchto jednotek financují běžný chod a činnost jednotky ze svých rozpočtů, schvalovaných na každý rok. Jedná se o běžné výdaje na pohonné hmoty, nákup materiálu, školení a služby spojené s provozem základen. Ve větší míře se v této době investuje do pořízení dopravních automobilů, díky dotacím od Ministerstva vnitra a Krajskému úřadu. Výše financování záleží na velikosti města/obce a na typu jednotky.

Tabulka 2: Rozpočtové výdaje dle § 5512 rozpočtové skladby na rok 2023

Zřizovatel	Finanční podpora z rozpočtu
Lišov	2 541 000,- Kč
Borovany	1 170 500,- Kč
Ledenice	2 130 000,- Kč
Zvíkov	2 103 170,- Kč
Jívno	63 000,- Kč
Jílovice	1 050 000,- Kč
Libín	125 000,- Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

⁴⁶Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014.

8 Psychologie hasiče

Filozofie psychologizace hasiče vychází ze snahy vytvářet na celé vertikální ose řízení sboru, tj. od nejvyšších řídicích míst, až po jednotlivé hasiče, i v horizontální kooperativní linii, vhodné pracovní – řídicí klima.

Vhodné klima znamená vyladění odborných nároků profese s lidskými determinantami každého jednotlivého hasiče. Vychází-li ze základního požadavku lépe pracovat, musí se obecně chovat žádoucím způsobem. Aby se mohl splnit požadavek vhodného profesionálního chování, musí se znát všechny jeho rozhodující determinanty. Jedná se zejména o znalosti týkající se vstupního chování osobnosti – jednotlivce ve vzájemných souvislostech.⁴⁷

Budou-li se znát základní souvislosti ovlivňující lidské chování, bude se v odborných činnostech méně chybovat. Naše činnost bude nejen profesionální, ale i spolehlivá. Hasič by stále měl mít na paměti, že nejen zachraňuje a ochraňuje lidské životy a majetek druhých, ale odpovídá za život svůj i svých kolegů. Znalost správné míry rizika je umění i znakem profesionality.

Aby mohl hasič plnit tuto zásadu, musí být schopen odolávat zátěži, kterou generuje aktivní záchranná činnost. Proto musí pečovat a chránit svou psychickou kondici. Celková kondice hasiče závisí na průběžném aktivním tréninku psychických, fyzických a odborných znalostí a dovedností podle základní rovnice spolehlivosti, ve které všechny tři uvedené faktory působí v součinném vztahu.⁴⁸

8.1 Charakterová výstavba osobnosti hasiče

Během života se člověk dostává do situací, ve kterých musí nebo chce jednat určitým způsobem. Způsob, jakým to činí, se postupně ustaluje jako návyk. Stává se charakterovou vlastností. Když se například hasič odměňuje stejně za dobrou i špatnou práci, zvyká si na nedbalost a nedůslednost, protože dosáhne stejného hodnocení bez ohledu na vynaloženou námahu. Postupně se u něj vytváří charakterový rys nedbalosti. Hasič, který měl pro situační chybu nebo ve zvláštní souhře náhod opakovaný neúspěch v záchranné činnosti se postupně stane bázlivý nebo agresivní vůči kolegům. Vidíme tedy, že jedna skutečnost může ovlivnit vytvoření zcela různých charakterových

⁴⁷ ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 1998. s 56.

⁴⁸ ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 1998. s 57.

vlastností. Zvláště rychle se nové vlastnosti vytvářejí v případech, kdy je daná činnost odměněna.

Utváření charakterových rysů ovlivňuje především sociální skupina, jejíž je každý jedinec členem. Člověk vyrůstá do společnosti napodobováním ostatních. Přejímá jejich postoje, podrobuje se normám, které platí ve skupině, již se stal členem. Charakter však neposuzujeme jenom jako výsledek působení navykých způsobů jednání a chování blízkých skupin. Objevují se v něm i prvky názorů, postojů a přesvědčení vyjadřující naši sebevýchovu.⁴⁹

Pro aktivní hasiče jsou důležité charakterové rysy vyjadřující míru sebevědomí, schopnost sebehodnocení a zejména názorovou pevnost, stálost a vyrovnanost. Významné jsou také volní vlastnosti, to znamená vědomé usměřňování svého chování podle navykých zásad. V kritických situacích při řešení mimořádných událostí mají významný podíl navyké způsoby jednání. Vždy si však musíme uvědomit, že všechny způsoby chování získal člověk sociálním učením od lidí ze svého nejbližšího sociálního okolí.

Práce hasiče není jen tak nějakým zaměstnáním. Pro mnoho hasičů je posláním a identitou. Určuje, kým jsou – v práci i jinde, pro ně samé i pro jejich okolí. Na druhou stranu neexistuje nic jako typická „osobnost hasiče“. Hasiči jsou stejně tak rozdílní jako podobní. Přesto jsou určité vlastnosti, které mnoho hasičů sdílí, a určité schopnosti, které hasiči pro svou práci potřebují. Seznámení se s těmito vlastnostmi, pozitivními i negativními, může pomoci porozumět, co vede hasiče k tomu, aby usiloval o tak náročné zaměstnání, co jim tato práce dává a proč je soužití s nimi někdy snadné a jindy tak obtížné. Obecně řečeno, lidé, kteří se chtějí stát hasiči, jsou extravertní a přátelští. Váží si týmové spolupráce a mají často rádi kolektivní sporty. Mají velkou potřebu důvěrných vztahů a sounáležitosti.⁵⁰

⁴⁹ ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 7 – 8.

⁵⁰KIRSCHMAN, E. *Život s hasičem: vše, co by měla vědět rodina hasiče*. Přeložil DITRICHOVÁ, Z. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství 2015. s 3.

8.2 Temperamentový základ osobnosti člena - hasiče

Temperament (z latinského „temperamentum“, řeckého „krasis“ = správné mísení, poměr) označuje povahové vlastnosti jedince. Jde o charakteristický způsob reagování, chování, prožívání a jednání osobnosti. Subjektivně příznačný způsob, proces a styl vyrovnávání se s dynamickými změnami vnějšího a vnitřního prostředí. Vyhraněné temperamentové typy se dnes označují pojmem akcentovaná osobnost.⁵¹

Již řecký filozof a lékař Hippokrates (460-370 př. n. l) položil základní kameny psychologie temperamentu, když definoval 4 základní tělní tekutiny: sanquis (krev), cholé (žluč), melancholé (černá žluč) a flegma (sliz). Nadbytek některé z těchto životních šťáv pak ovlivňuje temperament člověka. Hippokrates tak rozlišuje 4 druhy temperamentu: Sangvinik, choleric, flegmatik a melancholik. O 2 století později zastává tuto teorii také římský lékař Galenos, který ji ještě více propracoval.⁵²

- Sangvinik – jedinec, který reaguje živě, pohotově, je aktivní ke svému okolí. Upřednostňuje změnu.
- Choleric – jedinec, který reaguje na vnější podněty prudce, má tendenci k nevyrovnanému chování.
- Flegmatik – jedinec, který reaguje na vnější podněty spíše pomaleji, uvážlivě, opatrně. Hůře se přizpůsobuje novým situacím. Může působit situačně jako nerozhodný, pasivní.
- Melancholik – jedinec, který reaguje na vnější podněty citlivě, má sklon k sebepodceňování. Je málo odolný vůči zátěži.

Výchova a sebevýchova má u každého jednotlivého záchranáře podporovat ty rysy temperamentu, které jsou v souladu s požadavky, a naopak potlačovat jejich nevhodné projevy. Pouze temperamentové vlastnosti člověka, hasiče, nelze činit odpovědné za jeho celkové chování. Hasič by měl dokázat své temperamentové založení volně regulovat a přizpůsobit situačním požadavkům. Vhodná výchova má pomáhat tlumit nevhodné projevy temperamentu.⁵³

⁵¹ WIKISOFIA.CZ. [online]. ©2013. *Temperament* [cit. 2023-15-01]. Dostupné z WWW: <<https://wikisofia.cz/wiki/Temperament>>

⁵² STUDIUM PSYCHOLOGIE. [online]. ©2020. *Teorie temperamentu*. Dostupné z WWW: <<https://www.studium-psychologie.cz/psychologie-osobnosti/4-temperament-teorie-temperamentu.html>>

⁵³ ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 9.

8.3 Intelektový potenciál, vlohy a schopnosti

Inteligenze představuje obecně schopnost mobilizovat vyšší nervovou činnost a realizovat myšlenkové operace. Obvykle se uvádí schopnost abstraktního myšlení, schopnost vidět souvislosti, rozlišovat podstatné od nepodstatného, nalézání vlastní cesty řešení problému, schopnost přizpůsobit se novým podmínkám a novým situacím.⁵⁴

- Vlohy – jsou vrozené anatomickofyziologické vlastnosti organismu, zejména mozku, které jsou podmínkou pro vznik schopností. Jsou důležitým předpokladem pro celkový rozvoj schopností.
- Schopnosti – jsou vlastnosti osobnosti, které předurčují míru úspěšnosti jedné nebo více činností.

Rozvoj schopností je významný v práci hasiče. Rozdíly jsou i v tempu rozvoje schopností v průběhu života. Rozeznáváme tři hlavní oblasti rozvoje schopností:

- Rozumovou – rozvoj intelektu
- Psychomotorickou – rozvoj pohybové koordinace, dynamika pohybu
- Percepční – rozvoj smyslu pro prostor

Pro hasiče je důležitý rozvoj všech tří oblastí. Každý hasič by měl dokázat odhadnout složení a míru svých schopností.⁵⁵

8.4 Vliv stresu na celkový potenciál

Změny v organismu, na který působí stresor, jsou nespecifickými adaptačními reakcemi. Nespecifické proto, že různé stresory vyvolávají obdobnou nebo stejnou odpověď. Adaptační proto, že se subjekt, hasič snaží adaptovat, to znamená přizpůsobit se, akceptovat jejich vliv. Biologická reakce na stres má jediný účel. Poskytnout organismu rychlou možnost bojovat. Reakce na stres, při které se do krve vyplavuje adrenalin, je velmi krátká a velmi energeticky náročná. Po dobu několika sekund si odebírá organismus energii z rezerv. Série rychle po sobě jdoucích stresových situací tak může způsobit velmi rychlé totální fyzické i psychické vyčerpání.⁵⁶

⁵⁴ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 10.

⁵⁵ ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 10

⁵⁶ ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 22.

Významná je také připravenost k riziku. Připravenost podstoupit riziko je spolu se samostatností a iniciativou předpokladem pro úspěšné řešení mimořádné události. Úspěšné zvládnutí připravenosti k riziku je spojené se zvládnutím pocitů úzkosti a strachu. Projevy úzkosti a strachu jsou velmi individuální. Je-li hasič v daném okamžiku vybaven dostatečnou vůlí vírou a sebedůvěrou, zvyšuje se významně úspěšné vyřešení mimořádné události.

Strach nesmí hasiče ovládnout nebo paralyzovat. Hasič ochromený strachem je obvykle pro řešení mimořádné události nepoužitelný. Zvládnutí strachů a úzkosti v sociální skupině vyžaduje názorovou a postojovou jednotnost, jednoznačnost vedení, využití osobního příkladu, být aktivní, likvidovat již první známky paniky, sledovat a odhadovat myšlení ostatních členů skupiny. Projevy strachu nelze zaměnit s panikou. Panika paralyzuje, kdežto strach v počátečních stádiích aktivizuje.

Paniku je možno charakterizovat jako hromadné zděšení vedoucí k neracionálnímu jednání, které se obvykle rozvíjí jako důsledek kolektivního strachu, hrůzy, prožívané skupinou jedinců nebo jedince. Panika je při řešení mimořádných událostí prakticky zvládnutelná jen pomocí násilných aktů na úrovni stáda zvířat. Má to svoji logiku, neboť člověk zachvácený panikou ve svých projevech klesá na vývojově nižší úroveň prožívání, vnímání, chování.⁵⁷

Hasič je jen člověk se všemi ctnostmi i nectnostmi lidského rodu. Při pracovním nasazení dochází zákonitě k prvotní únavě – vyčerpanosti z realizovaného zásahu. Regenerace sil z absolvované zátěže – její počátek mimochodem začíná již v době vrcení se na základnu a výrazněji po návratu na základnu. Odeznívá prvotní psychická a fyzická zátěž, které byl hasič vystaven.

Uvolňuje se psychické i fyzické napětí, které vyvolávalo směřování k dosažení cíle, tj. zvládnutí mimořádné události. Členové záchranného týmu v průběhu prvotního uvolnění často znovu prožívají celý průběh záchranné akce. V převážné většině zvýšenou frekvencí komunikace, často hlasité, vzrušeně doprovázené neverbální složkou gestikulací.

Asi 20 % jedinců je na psychickou zátěž významně citlivějších. V mimořádných situacích mají tendenci k situačně zkratkovému výstupnímu chování, snadno selhávají

⁵⁷ ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchrannáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. s 22.

a tím jsou také blíže mezní limitě snesitelné zátěže. Dalších 20 % jedinců má naopak zvýšenou tendenci význam prožívané i následné psychické zátěže podceňovat. Často se tento sklon projevuje tendencí k situační exhibici, spoléhání na náhodu, přejímání rizika s vysokou pravděpodobností sebezničení.⁵⁸

Při řešení mimořádné události je vždy třeba brát v potaz psychosociální dopady na osoby zasažené mimořádnou událostí a na záchranáře. Potřeba poskytnutí psychosociální pomoci není závislá pouze na závažnosti situace a počtu zasažených ale vždy je třeba zvážit aktuální stav jednotlivce a jeho potřeby a reakce na danou událost. Psychosociální pomoc se poskytuje jak jednotlivcům, tak i skupinám osob.

Posttraumatickou péčí hasičů po zásahu se rozumí péče poskytnutá hasiči, který v souvislosti s plněním úkolů prožil traumatizující událost, která může negativně ovlivnit jeho další výkon služby. Cílem je redukovat tzv. náraz události a poskytovat péči k omezení negativních dopadů na psychiku zasaženého a k možnosti vzniku posttraumatické stresové poruchy.⁵⁹

8.5 Komunikace hasiče s účastníkem mimořádné události

Obecně lze říci, že příslušníci záchranných sborů jsou společností vnímáni pozitivněji než například policisté. Je to dáno mimo jiné tím, že hasiči nejsou represivní složkou, občané s nimi nepřijdou do styku tak často, jsou chápáni spíše jako zachránci životů a hodnot. Hasiči se dostávají více do styku účastníky, kteří utrpěli zranění, jež má velký vliv na možnost komunikace s daným jedincem a komunikace je ztížena. Komunikaci s účastníky například dopravní nehody při zásahu jednotek hasičů lze nazvat tzv. komunikačně emergenční situací.

Ke komunikaci dochází v době časové tísně, do hry vstupuje velké množství emocí, dále jsou přítomny následující faktory: neočekávanost vzniklé situace, rolový charakter kontaktu, situačnost, jednorázovost, epizodičnost kontaktu, převážně krátkodobý charakter kontaktu, normativně stanovený postup při řešení některých pracovních úkonů hasiče, svými nároky na psychiku příslušníka mohou překročit běžnou zkušenost a stávají se tak zdrojem zvýšeného psychického napětí.⁶⁰

⁵⁸ ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 1998. s 42-43.

⁵⁹ *Bojový řád jednotek požární ochrany*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2017. s 579.

⁶⁰ BREČKA, T. A. *Psychologie katastrof: vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2009. s 73.

8.6 Struktura a dynamika osobnosti hasiče

Struktura osobnosti představuje výstavbu složek osobnosti a jejich pevné relativní vztahy:

- Vlastnosti temperamentové
- Rysy charakteru
- Schopnosti

Dynamika osobnosti představuje síly, které aktivují chování člověka. Dynamická složka osobnosti vytváří reálné chování, které je zbarveno strukturálními vlastnostmi. Především je to široká problematika motivace. Každé vstupní chování je motivováno. Ptáme-li se, proč se určitý jedinec chová právě tak, jak se chová, ptáme se po motivech, tendencích nebo pohnutkách jeho činnosti. Obvykle hovoříme o potřebách, zájmech, citových vztazích a citech, návycích, hodnotách a ideálech.⁶¹

⁶¹ ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 1998. s 17-18.

9 Motivace

Slovo motivace je odvozeno z latinského slovesa „movere“, což znamená být, pohybovat. Je obecným označením pro všechny vnitřní podněty, které člověka vedou k určitému jednání. Je to psychologický proces vedoucí k energetizaci organismu.

Dá se říci, že i když neexistuje jednotné vymezení pojmu motivace, nacházíme určitý konsensus ve vyjádření toho, že otázkou motivace je, proč se člověk chová jistým způsobem. Plháková uvádí: *„Motivaci lze definovat jako souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.“* Dle Pavla Hartla *„Je motivace pohnutka k jednání, nejčastěji chápána jako intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil, energetizace organismu. Projevuje se napětím, neklidem, nečinností, činností k porušení rovnováhy. V zaměření motivace se uplatňuje osobnost jedince, jeho hierarchie hodnot i dosavadní zkušenosti, schopnosti a naučené dovednosti. Za nežádoucí motivaci jsou považovány strach, úzkost, bolest apod.“*⁶²

Motivace je jakýsi celek, který je složen z jednotlivých částí – motivů, prvků, pohnutek, kterých může být celá řada, ale mezi nejzákladnější patří potřeby.

- Biologické potřeby (primární) jsou například potřeby dýchat, jíst, spát, být v bezpečí.
- Sociální potřeby (získané), které můžeme rozdělit na kulturní a psychické.

Motivace k dobrovolnictví může být mnohdy příležitostí ke vstupu do dané komunity a k navázání sociálních kontaktů. Proto také klade sociologický přístup velký důraz na sociální kontext. Rochester, Paine, Howlett a Zimmeck se zároveň domnívají, že pojmenování motivů slouží především pro dobrovolníky, kteří si tak sami před sebou odůvodní vlastní angažovanost, ale často se nemusí jednat o pravý důvod nebo konečný seznam.⁶³

⁶² E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc. [online]. ©2011. *Základní principy motivace*. [cit. 2023-28-02] Dostupné z WWW: <<http://pfyziolmysl.upol.cz/?p=1356>>

⁶³ ROCHESTER, C., PAINE, A. E., HOWLETT, S., ZIMMECK, M. *Volunteering and society in the 21st century*. New York: Palgrave Macmillan, 2012. ISBN 978-0-230-36772-2. s 124.

9.1 Motivace dle Maslowa

Americký psycholog A. H. Maslow sestavil hierarchii lidských potřeb do kategorií (Maslowova pyramida potřeb):

Základní tělesné fyziologické potřeby

Potřeba bezpečí a jistoty

Potřeba lásky, přijetí, spolupatříčnosti

Potřeba uznání, úcty

Potřeba seberealizace

Jsou-li všechny potřeby neuspokojeny a organismus je ovládán potřebami fyziologickými, pak všechny ostatní potřeby mohou prostě přestat existovat či být zatlačeny do pozadí.⁶⁴

Motivace může mít na podaný výkon pozitivní vliv. Negativní vliv může nastat v případě, že je motivace příliš vysoká, soustředíme se na jediný cíl, ale zanedbáváme ostatní, nebo naopak velmi malá motivace, která oddaluje splnění cíle.

9.2 Motivace dle McDouhalla

McDouhallova teorie motivace zní: „*Chování člověka i zvířete je působeno hlavně sklony, emocemi a schopnostmi, u člověka též sentimenty, vkusy a charakterem.*“⁶⁵ Ve své teorii motivace hájil názor, že lidé mají značný počet vrozených instinktů jejichž činnost nemusí vědomě pochopit, takže nemusí vždy rozumět svým vlastním cílům.

Sklony jsou vrozené dispozice, které spolu s podnětem z prostředí dají vznik tendenci směrem k nějakému cíli.

Schopnosti jsou vrozené dispozice, determinující určité výkony, jsou-li aktivovány tendencí.

⁶⁴ MADSEN, K. B. *Moderní teorie motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1979. s 300.

⁶⁵ MADSEN, K. B. *Teorie motivace: srovnávací studie moderních teorií motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1972. s 81.

Instinkty jsou vrozené kombinace sklonu a schopnosti, druhové typické. U člověka se projevují jen nepatrně.

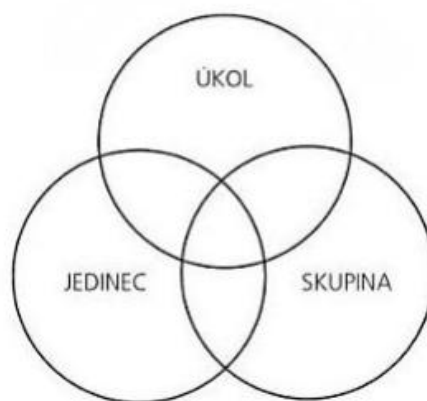
Emoce jsou podmínky, kdy tok energie, vzniklý při blokadě vnějšího chování způsobeného tendencí, směřuje k vnitřním orgánům.

Sentimenty jsou systémy sklonů, které získávají individuální zkušenosti funkční vztah ke kognitivní schopnosti, takže je-li tato schopnost aktivována precepty určitého objektu, jsou aktivovány i tendence.

Charakter je individuální systém sentimentů, který je organizován a který funguje pod vlivem vrozeného temperamentu jedince.⁶⁶

9.3 Model tří kruhů

Model tří kruhů skýtá nejlepší dostupný rámec pro perspektivní vidění individuálních potřeb, motivů a hodnot. V pracovních skupinách v organizacích ve skutečnosti existují tři oblasti vzájemně se překrývajících potřeb: Potřeba vykonat společný úkol, potřeba jednoty skupiny nebo týmu a potřeby, které si s sebou přináší jedinec (protože je člověk a zároveň i specifická osobnost). Kruhy jsou dynamické v tom smyslu, že každý z nich disponuje vlastními motivačními silami (v magnetickém poli). Tato pole se proto navzájem pozitivně i negativně ovlivňují.⁶⁷



Kruhy potřeb se budou vzájemně ovlivňovat, pokud nastane jakákoliv pozitivní změna v některém z ostatních. Například úspěch v dosahování společného cíle bude směřovat k vytvoření pocitu identity se skupinou. Okamžik vítězství odstraňuje

⁶⁶ MADSEN, K. B. *Teorie motivace: srovnávací studie moderních teorií motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1972. s 81.

⁶⁷ ADAIR, J. E. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. s 72.

psychologickou propast mezi lidmi, morálka vzrůstá přirozeně. Nebo jednotlivec, jehož potřeby jsou uznávány a který cítí, že může svým způsobem podstatně přispět jak k řešení úkolu, tak i skupině, bude přispívat v obou těchto oblastech.⁶⁸

Pro normativní motivaci je podstatné, že se dobrovolníci ztotožnili s určitými hodnotami, např. solidarity, sociální spravedlnosti a zodpovědnosti a ideálem cnostného člověka v určitém kulturním kontextu. Na druhé straně samotná participace na dobrovolnických aktivitách je často sociální normou; je odměňována reputací dobrovolníka a společensky oceňována. Dobrovolnická aktivita je vnímána jako přidaná hodnota například při hledání zaměstnání nebo ucházení se o studium na určitých typech vysokých škol.⁶⁹

V souvislosti se sociologickou perspektivou se často uvádí koncept sociálního kapitálu. Pro lidi je dobrovolnictví příležitostí zařadit se do společnosti, setkávat se s lidmi, navazovat nové kontakty. Zejména pro komunitní dobrovolnictví je důležité sdílení společenské identity a osudu, důvěra a silné sociální vazby. Účast na dobrovolnických aktivitách může být výhodnou strategií, jak se stát členem komunity nebo získat společenskou prestiž, zvýšit svou sebeúctu a realizovat se.

Sociologický přístup ke zkoumání motivace k dobrovolnictví uplatnili v zatím posledním reprezentativním výzkumu v České republice Frič a Pospíšilová. Vycházeli z konceptu kolektivního a reflexivního vzorce dobrovolnictví (Hustinx & Lamertyn, 2003), který navazuje na teorii modernizace. Kolektivní dobrovolník je primárně orientovaný na komunitu. U motivace je proto důležitá povinnost, pocit zodpovědnosti vůči lokální komunitě, případně abstraktněji vůči kolektivitě. Tento typ motivace je zasazený do náboženské tradice dobročinnosti a altruismu inspirovaného nějakou ideologií.⁷⁰

⁶⁸ ADAIR, J. E. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. s 73.

⁶⁹ MATULAYOVÁ, T., JURNÍČKOVÁ, P., DOLEŽEL, J. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. s 11.

⁷⁰ MATULAYOVÁ, T., JURNÍČKOVÁ, P., DOLEŽEL, J. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. s 11.

9.4 Model Volunteer Function Inventory

V současnosti se v psychologickém výzkumu motivace k dobrovolnictví prosadil multifaktoriální model. Rozšířeným, a ve výzkumech často využívaným je Volunteer Function Inventory – VFI (Inventář dobrovolnických funkcí), který sestavil Gil Clary a Mark Snyder se svými spolupracovníky. Vycházel z funkcionální teorie, která předpokládá, že lidi k angažovanosti v dobrovolnických aktivitách motivuje jejich přesvědčení, že toto jejich chování jim umožní uspokojit jejich psychologické potřeby.

Teorie funkčního přístupu předpokládá, že dobrovolnická činnost má pro své vykonavatele funkci toho, že jim poskytuje naplňování určitých potřeb, a to potřeb charakteru jak altruističtějšího, tak i egoističtějšího. Přičemž jednou z ústředních myšlenek funkčního přístupu je individuálnost těchto potřeb, totiž konkrétně skutečnost, že výkon z vnějšího pohledu totožné činnosti může různým dobrovolníkům přinášet naplnění různých jejich potřeb. Clary a Snyder určili šest základních funkcí, které dobrovolníkům jejich činnost poskytuje, těmito jsou funkce pro naplňování hodnot, porozumění, sociálních potřeb, kariérních potřeb, funkce ochranná a funkce osobního rozvoje⁷¹

- Hodnotová funkce – motivace vyjádřit nebo realizovat hodnoty jako je humanismus, pomoc méně šťastným,
- Funkce porozumění – motivace učit se, získat nové zkušenosti v činnostech, které představují fyzickou nebo psychickou výzvu,
- Společenská funkce – motivace uspokojit potřebu žít ve společenství, být členem určité skupiny, navazovat vztahy, ale i získat společenské uznání,
- Kariérní funkce – motivace získat pracovní zkušenosti důležité pro kariéru nebo pracovní kontakty
- Protektivní funkce – motivace vypořádat se s vlastními konflikty, problémy, nejistotou, řešit svoje osobní problémy, ale i emocionální potřeba být užitečný,
- Funkce osobního rozvoje – motivace posílení sebedůvěry, sebevědomí, sebeúcty nebo motivace lepšího sebepoznání.⁷²

⁷¹ CLARY, G., SNYDER, M. *A functional analysis of altruism and prosocial behavior*. Dostupné z WWW: <https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/PSY109/um/68207566/clary_snyder_volunteerism.pdf>

⁷² MATULAYOVÁ, T., JURNÍČKOVÁ, P., DOLEŽEL, J. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. s 14.

10 Empirické šetření o motivaci členů JSDHO a jejich vnímání současného stavu

Závěrečná kapitola bakalářské práce obsahuje praktickou část, ve které je empiricky provedeno šetření o motivaci a vnímání JSDHO samotnými členy. Pro stanovený cíl, zjistit motivaci členů pro vstup do JSDHO a jejich současné vnímání stavu JSDHO, autorka vyhotovila, pomocí kvalitativní metody, dotazník, který byl určen pouze pro aktivní členy jednotek, aby byly výsledky co nejpřesnější a vhodné pro toto zvolené téma. Šetření probíhalo v období leden 2023.

Metodika empirického šetření

K sestavení dotazníku byl nejprve vytvořen pilotní průzkum u členů JSDHO Libín, pro srozumitelnost a jasnost otázek. Dotazník byl vytvořen na serveru Survio.com, v odkaze <https://www.survio.com/survey/d/E4C7P2D4L4A9M0Q0U> a šířen pomocí aplikace WhatsApp a Messenger mezi členy jednotek Lišov, Zvíkov, Libín, Borovany, Ledenice, Jílovice, Jívno, Zaliny a Vlkovice. Tyto jednotky byly vybrány tak, aby výběr obsahoval všechny typy JSDHO, podle velikosti zřizovatele města/obce a také z důvodu osobních kontaktů autorky. V úvodu dotazníku bylo krátké sdělení k účelu dotazníku, anonymita a poděkování. Dotazník obsahuje celkem 29 otázek z dané oblasti. Celkem je zde 26 uzavřených otázek a 3 otevřené pro vlastní názor respondenta. Otázky byly směřovány především na motivaci ke vstupu do jednotky, činnost v jednotce a spokojenost členů se stavem jednotky. Vyhodnocení uzavřených otázek bude sloužit k potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz, z otevřených otázek vyplyne, jak motivovat nové členy, co zlepšit, aby byla činnost pro nové členy zajímavější a zároveň zjistit názor, proč v JSDHO působí převážně členové SH ČMS.

Hypotéza 1

Více jak 50 % členů JSDHO jsou osoby starší 35 let, kteří vstoupili do jednotky dobrovolně bez nároku na odměnu, protože pomáhají i v běžném životě.

Hypotéza 2

Více jak 50 % členů JSDHO jsou dlouholetými členy SH ČMS s rodinnou tradicí a díky tomuto členství vstoupili do JSDHO.

Hypotéza 3

Více jak 50% členů JSDHO by se chtělo stát profesionálním hasičem, ale i činnost v JSDHO pro ně znamená prestiž, protože často při zásahu spolupracují s profesionálním sborem a díky tomu jsou platnou součástí IZS.

Hypotéza 4

Více jak 50% členů JSDHO motivovala vstup do jednotky práce s novou technikou, práce v terénu a pomoc při řešení mimořádných událostí a ochrana obyvatelstva.

Hypotéza 5

Více jak 50 % členů JSDHO považuje činnost za psychicky, fyzicky i časově náročnou.

Hypotéza 6

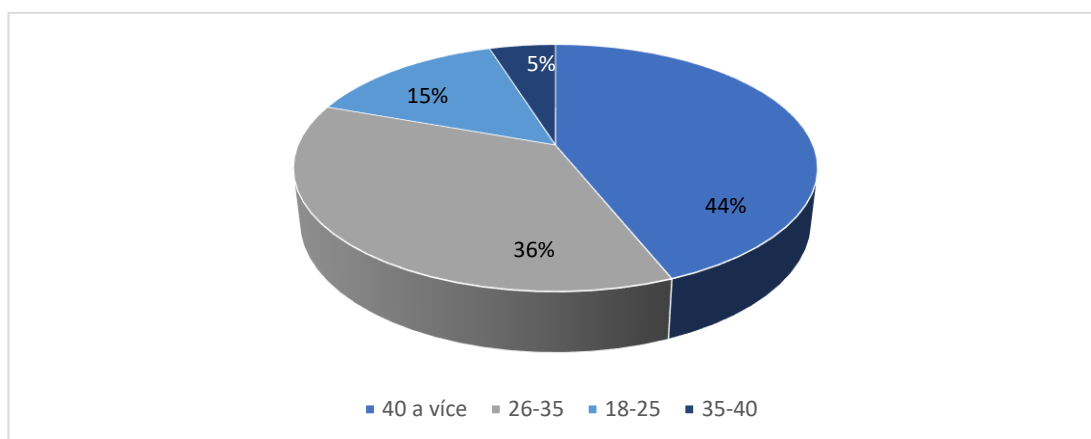
Více jak 50 % členů JSDHO jsou spokojeni se stavem jednotky.

Vlastní vyhodnocení šetření u uzavřených otázek

Vlastní hodnocení dotazníkového šetření je rozděleno do šesti oblastí dle vytvořených hypotéz. Otázky jsou směřovány na věk členů, vnímání stavu jednotek i v rámci IZS, spokojenost s výstrojí a výzbrojí, kterou mají k dispozici, i na vlastní motivaci. Ve většině obcí jsou JSDHO složeny z členů SH ČMS, které v obci působí a má dlouholetou tradici. Zájemců z řad mimo toto sdružení je jen málo a otázkou je proč? Dle statistik aktivní členové JSDHO ubývají a stárnou a nové členy zřizovatelé hledají jen obtížně. V důsledku to pak může vést k tomu, že JSDHO zůstanou jen ve větších obcích a městech a na menších obcích zaniknou. V takovém případě by se ovšem výrazně prodloužila doba dojezdu k případnému požáru či nehodě, a také by se omezily výhody obecních jednotek, jako je například znalost místního prostředí a obyvatel.

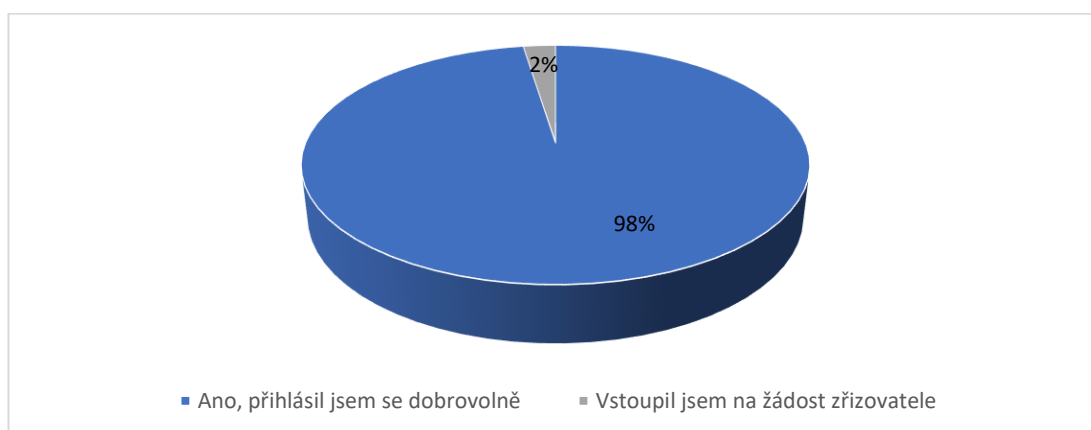
V otázkách 1.; 6.; 7.; 22.; a 25. respondenti odpovídali na věk, kdo je přivedl k JSDHO a jestli se přihlásili dobrovolně, zda mají potřebu reagovat na mimořádné události i v běžném životě, a zda by uvítali finanční odměnu za tuto činnost. Ze šetření vyplynulo, že věk aktivních členů jednotek roste, 44 % respondentů uvedlo, že je jim 40 a více let. Oproti tomu jen 15 % dotazovaných členů nedovršilo 25 rok. 36 % respondentů uvedlo věk 26 – 35 let a 5% dotázaných 35 – 40 let. Jako své dobrovolné rozhodnutí vstoupit do JSDHO uvedlo 98 % členů, jen 2 % členů byli požádáni zřizovatelem. V 51 % vstoupili členové dobrovolně, 28 % k této činnosti přivedla rodina, 19 % uvedlo, že k tomu pomohlo doporučení kamaráda a jen 2 % k tomuto rozhodnutí dospělo díky zaměstnání. V rámci šetření uvedlo 95 % tázaných, že běžně pomáhají i v běžném životě, tedy mimo aktivní činnost v JSDHO, 5 % uvedlo, že takovou potřebu nemají. V oblasti finanční odměny se většina vyjádřila, že tuto činnost dělají dobrovolně a odměnu za to neočekávají, respektive 77 % odměnu odmítá, ale 23 % dotázaných by určitý finanční příspěvek uvítalo, jelikož tuto činnost vykonávají ve svém volném čase.

Graf č. 1 – otázka 1. Jaký je váš věk?



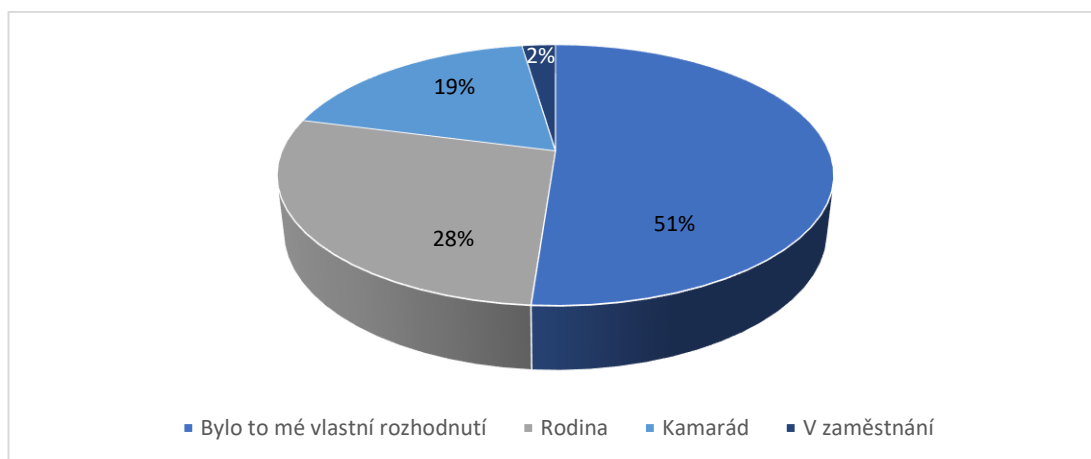
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 2 – otázka 6. Přihlásil jste se do JSDHO dobrovolně, nebo jste byl určen/požádán zřizovatelem?



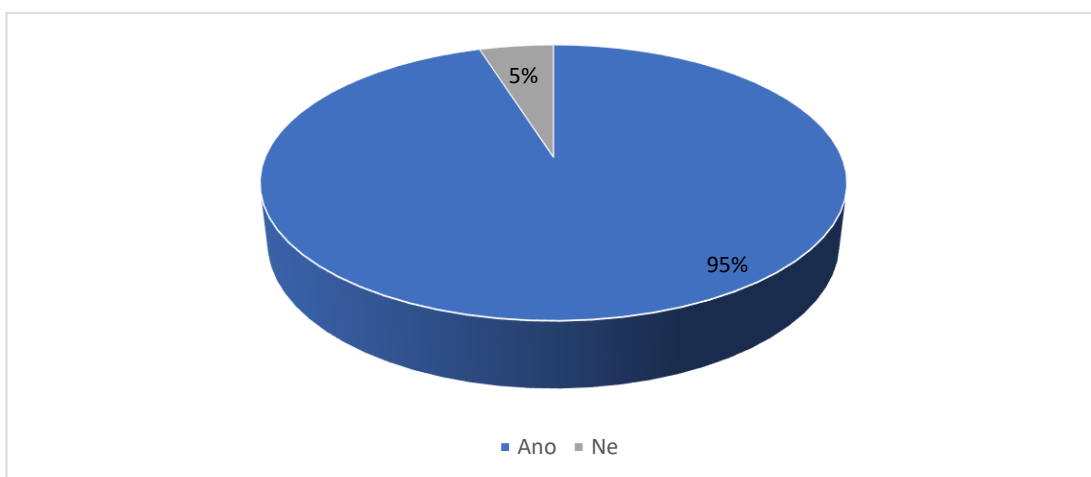
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 3 – otázka 7. Kdo vás přivedl k JSDHO?



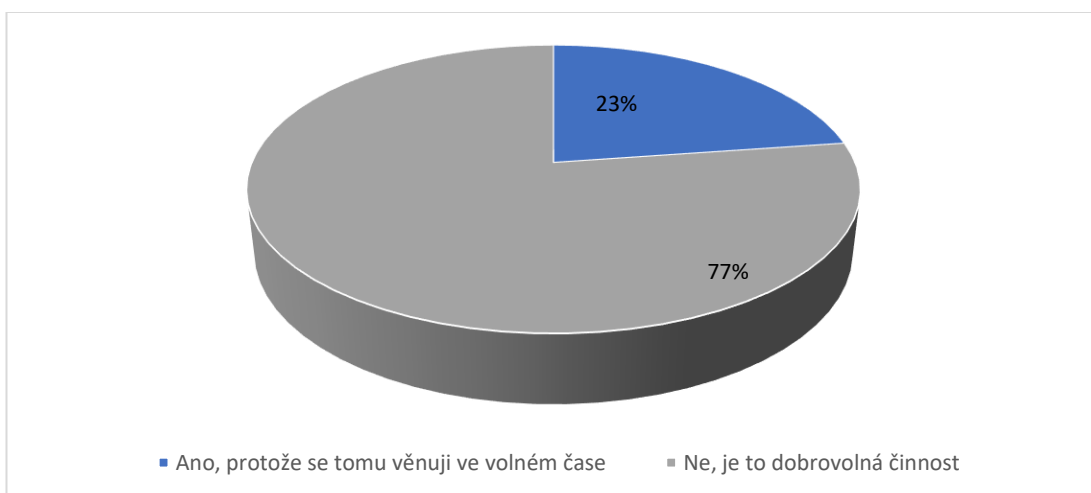
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 4 – otázka 22. Máte potřebu reagovat a pomáhat i v běžném životě mimo JSDHO?



Zdroj: Vlastní zpracování

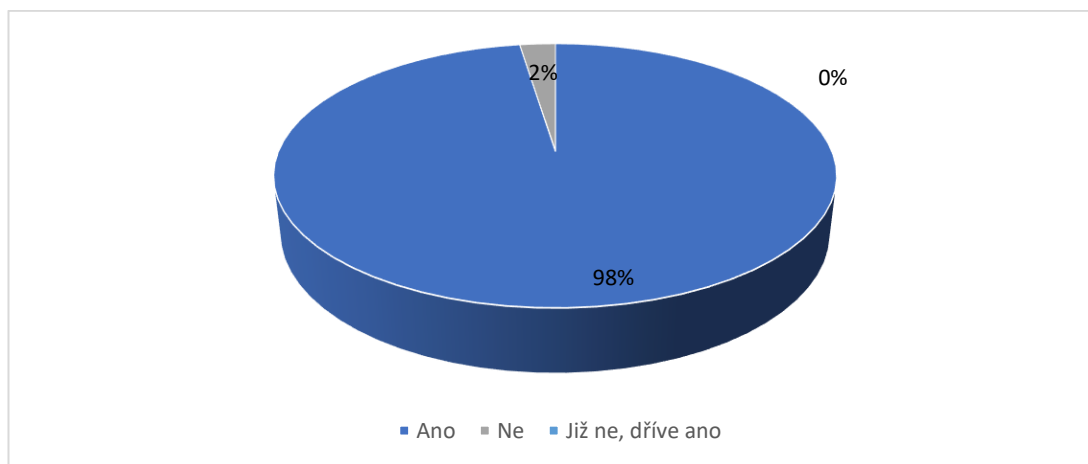
Graf č. 5 – otázka 25. Uvítali byste nějaký typ finanční odměň za činnost u JSDHO?



Zdroj: Vlastní zpracování

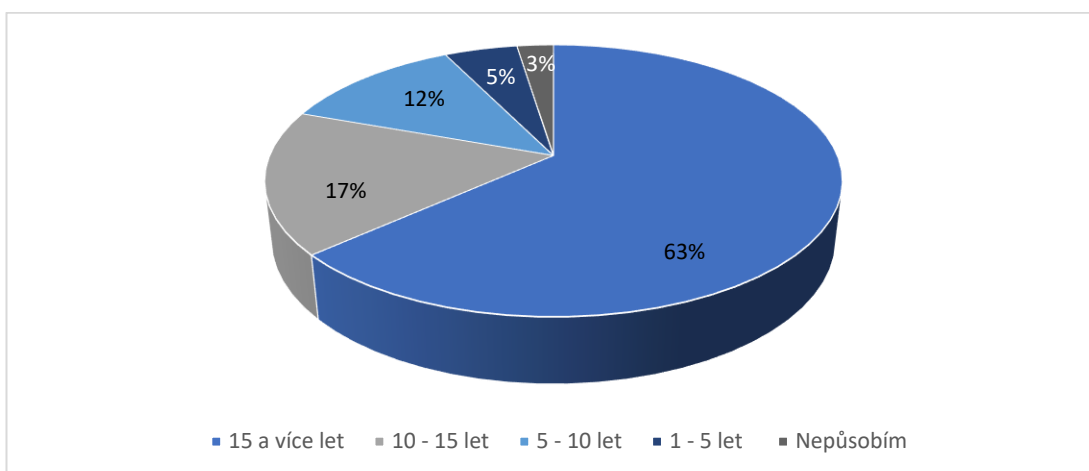
V otázkách č. 2.; 3.; 4.; a 9. se šetření zaměřilo na činnost členů ve SH ČMS. SH ČMS je jedním z největších sdružení v České republice, které mělo k roku 2021 358 897 členů, z toho 6 250 členů působilo v JSDHO. Díky znalostem a praktickým dovednostem získaných v tomto sdružení se členové, kteří vstoupí do JSDHO, rychleji adaptují. V tomto okruhu otázek bylo cílem zjistit, zda v JSDHO fungují i členové, kteří dříve ani aktuálně v tomto sdružení nepůsobí. Ze šetření vyplynulo, že 98 % dotázaných jsou členy SH ČMS, pouze 2 % v tomto sdružení nepůsobí. 63 % dotázaných v tomto sdružení působí dokonce více jak 15 let, 17 % 10 – 15 let, 12% uvedlo 5 – 10 let, 5% uvedlo 1- 5 let a jen jeden dotázaný v tomto sdružení není. Působení v SH ČMS má ve většině měst a obcí dlouhou tradici, která se dědí hlavně v rodině, 88 % dotázaných uvedlo, že v jejich rodině taková tradice existuje, pouze 12 % takovou rodinnou tradici nemá. Díky tomuto členství a zkušeností z této činnosti se jeví jako velká motivace ke vstupu do JSDHO. Tuto motivaci ke vstupu i do JSDHO uvedlo v dotazníkovém šetření 66 %, pro 34 % to hlavní motivací nebylo.

Graf č. 6 – otázka 2. Jste členem, nebo jste byl dříve členem SH ČMS?



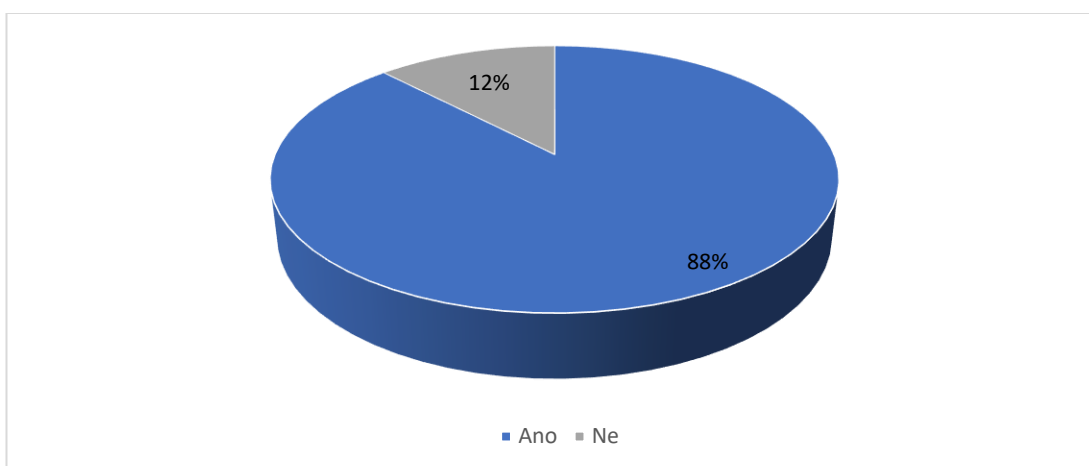
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 7 – otázka 3. Jak dlouho působíte v SH ČMS?



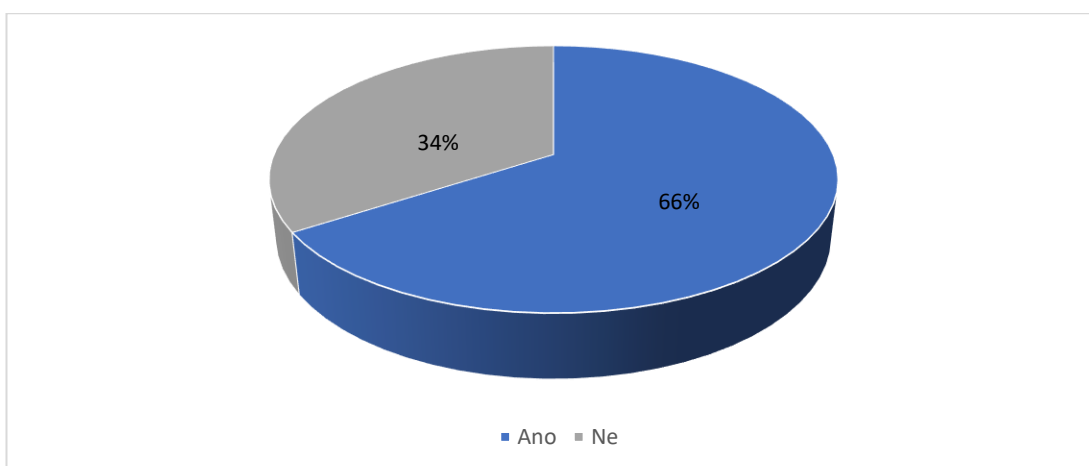
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 8 – otázka 4. Máte v rodině tradici členství v hasičské jednotce nebo sboru?



Zdroj: Vlastní zpracování

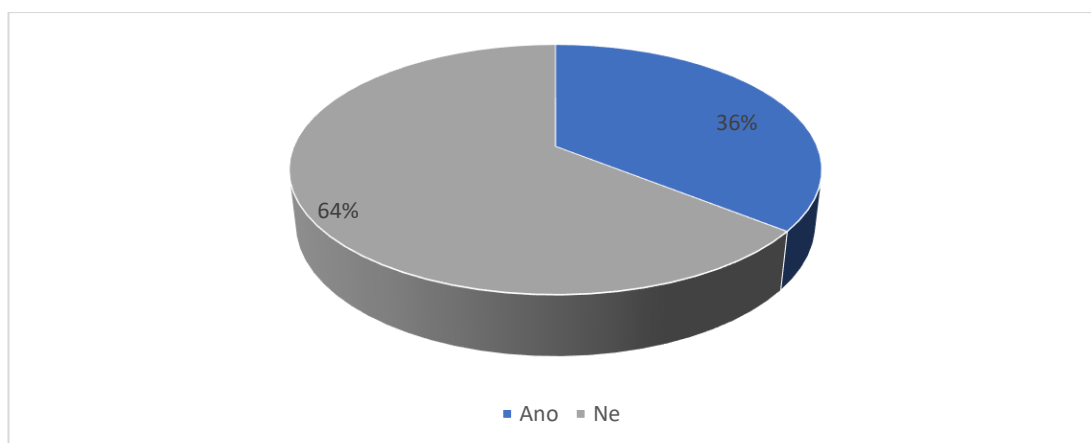
Graf č. 9 – otázka 9. Byla pro vás motivace ke vstupu do JSDHO dřívější činnost v SH ČMS?



Zdroj: Vlastní zpracování

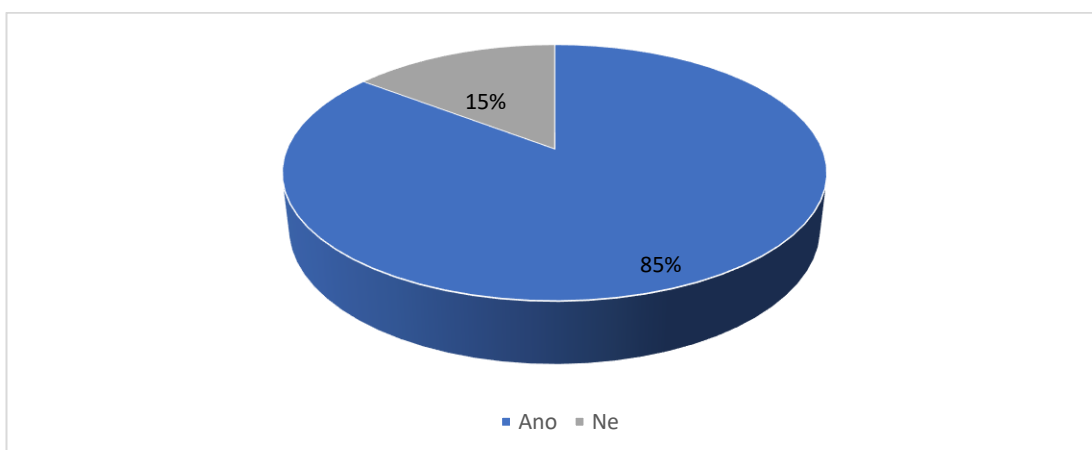
Souvislosti s činností a spoluprací s jinými složkami IZS se věnují otázky dotazníku č. 5.; 8.; 19.; 20.; 21.; a 29. Činnost v JSDHO zahrnuje často zásahy, ve kterých se členové setkávají s profesionálními hasiči, zdravotníky nebo policisty. Jelikož jde o dobrovolnou činnost, nemusí člen JSDHO splňovat tak vysoké nároky, jako má profesionální člen HZS ČR. Pro 64 % dotázaných není cíl stát se profesionálním hasičem, pro 36 % je tato motivace reálná. Pro 85 % členů je prestiž už jen to, že působí v JSDHO. U zásahů se setkala 95 % respondentů s profesionální jednotkou HZS ČR, 5 % takovou zkušenost ještě nemá. Spolupráci s takovou jednotkou hodnotí 78 % dotázaných jako velmi dobrou, 20 % jako dobrou a jen 5 % má špatné zkušenosti s takovou spoluprací. Vše záleží na četnosti výjezdů jednotky k zásahům, je samozřejmé, že jednotky JPO III a JPO V mají rozdílnou činnost vzhledem ke svému vybavení. Četnost zásahů ze šetření vyplynula, že 43 % dotázaných zasahuje jen výjimečně, 33 % v intervalu zhruba jednou měsíčně, 21 % jednou za týden a 3 % dotázaných mají maximálně 10 výjezdů do roka. Vedle požárů a zásahů u nehod, mají jednotky, díky mimořádným událostem posledních let, ať už povodně, vichřice, pandemie nebo další živelní pohromy, více činností, při kterých zasahují. Tudíž se musí uznat, že jsou platnou a též i výhodnou součástí IZS, kterou takto považuje 49 % dotázaných. 37 % zasahuje jen okrajově a díky tomu se považují za doplňkovou součást IZS. 12 % dotázaných zasahuje u méně závažných událostí v rámci své obce, bez účasti dalších složek IZS a 2 % se nepovažují za součást IZS.

Graf č. 10 – otázka 5. Chtěl byste se stát profesionálním hasičem?



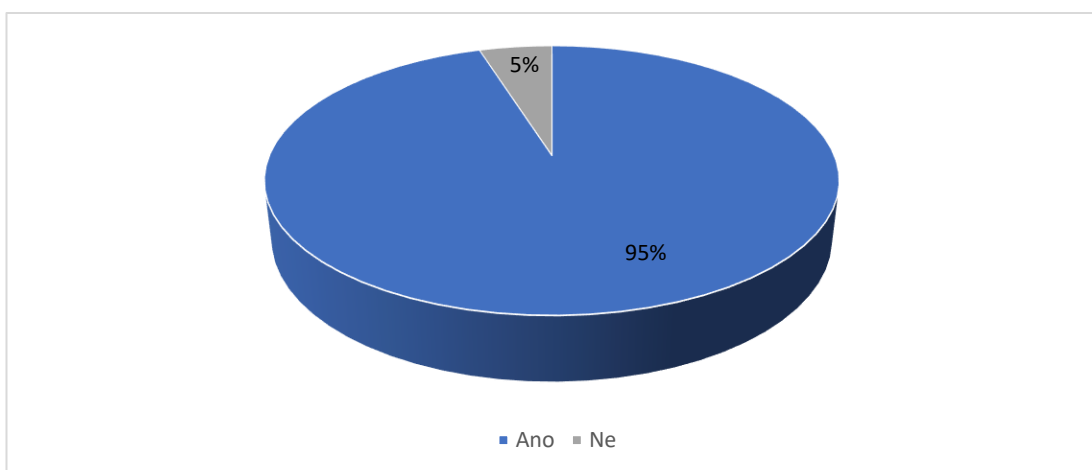
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 11 – otázka 8. Znamená to pro vás určitou prestiž být členem JSDHO?



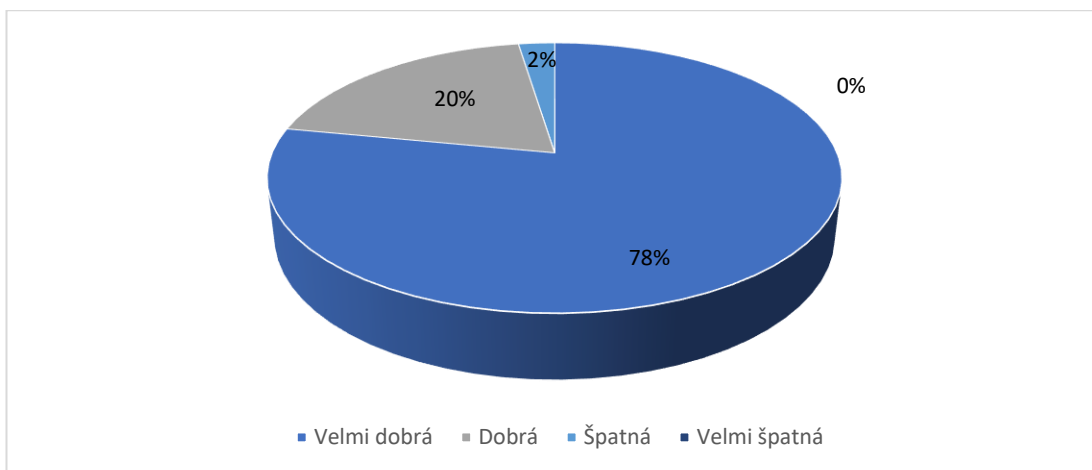
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 12 – otázka 19. Setkali jste se při zásahu s profesionální jednotkou HZS ČR?



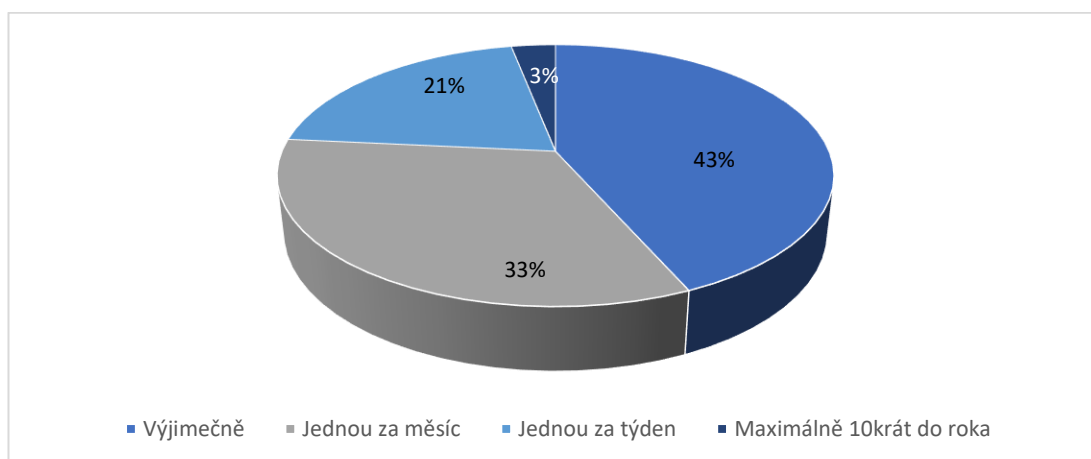
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 13 – otázka 20. Jak byste zhodnotili spolupráci při zásahu s HZS ČR?



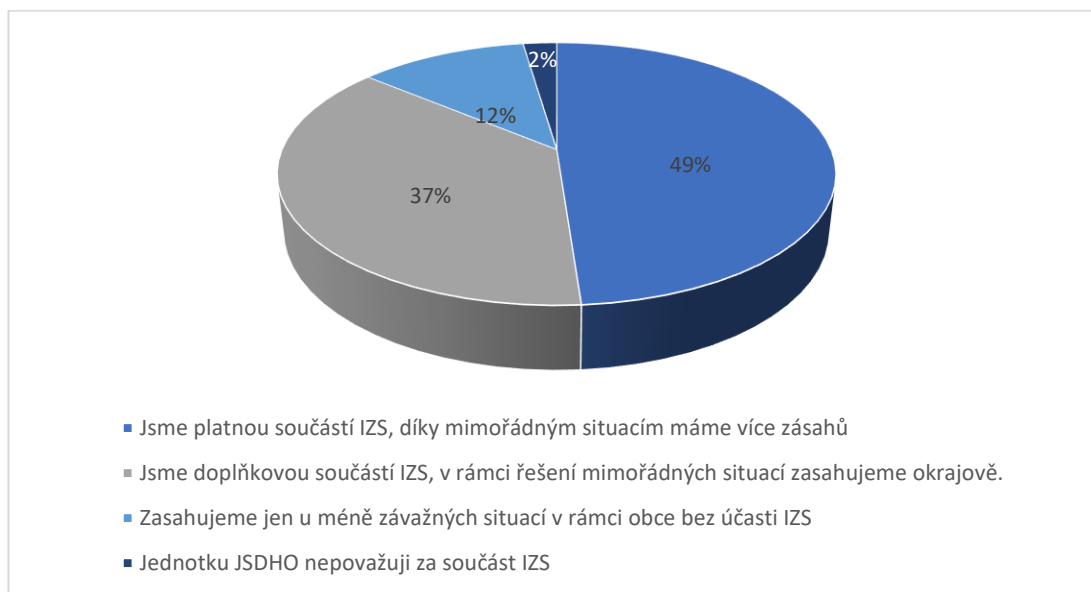
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 14 – otázka 21. Jak často jezdíte k zásahům?



Zdroj: Vlastní zpracování

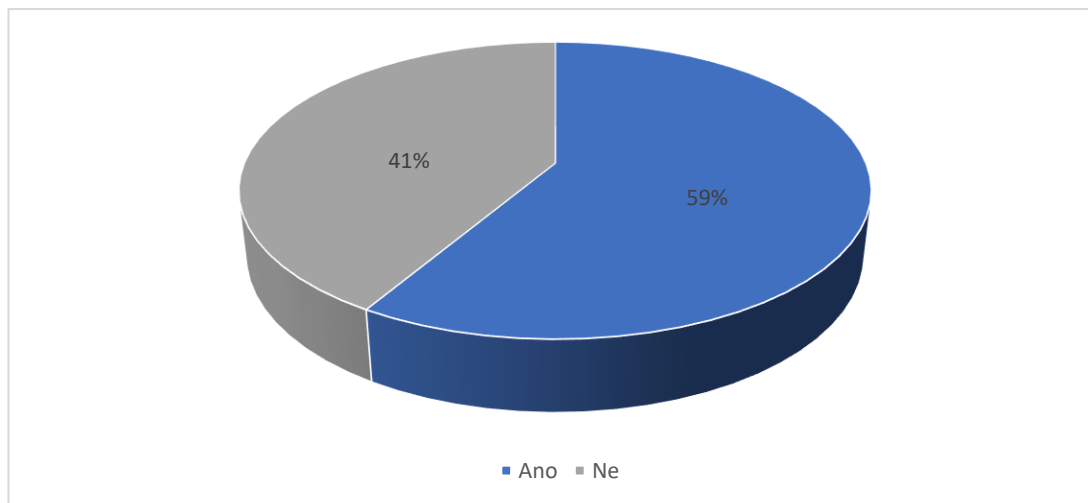
Graf č. 15 – otázka 29. V posledních letech jsme měli několik mimořádných situací, jak vnímáte své postavení v rámci IZS?



Zdroj: Vlastní zpracování

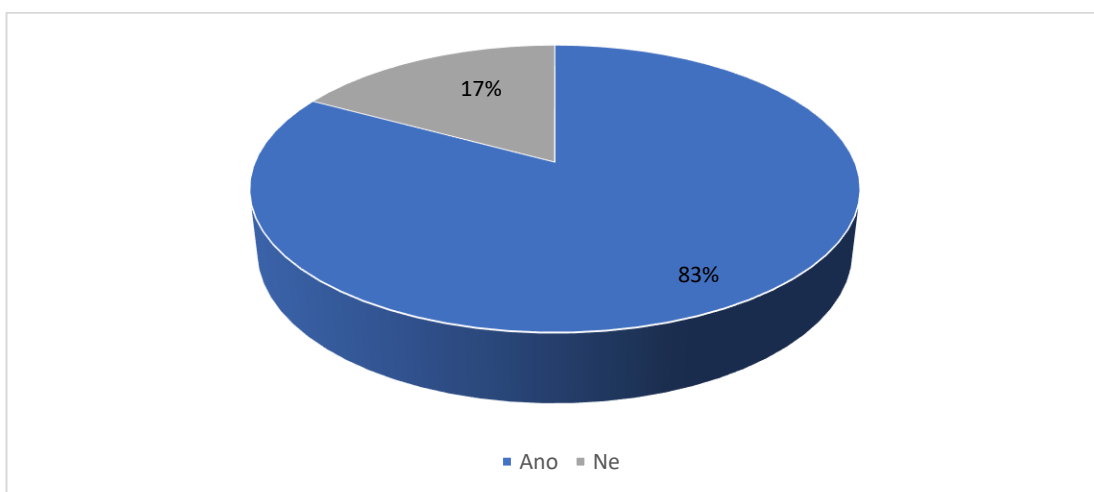
Dobrovolnictví v obecném smyslu je velmi složitý obor v rámci motivace. Dobrovolníci musí mít k dobrovolné činnosti především charakter v tom smyslu, že vykonávají určitou činnost bez odměny. Motivovat potenciální členy JSDHO je poměrně složité. Pro většinu by byla samozřejmostí finanční odměna, která ovšem u této dobrovolné činnosti není. Tudíž je otázka, co motivuje členy ke vstupu do JSDHO? Když se řekne dobrovolná činnost bez nároku na odměnu, logicky z toho vyjde, že motivace musí být někde jinde. Respondenti dostali tři otázky č. 10.; 11. a 12, ze kterých vyplynula jejich osobní motivace. V oblasti motivace v rámci práce s technikou, kterou v běžném životě nemají možnost používat, odpovědělo 59 %, že to pro ně motivace byla. 41 % odpovědělo, že to na jejich motivaci nemělo vliv. Velký vliv na motivaci pro členy měla práce v terénu, 83 % odpovědělo, že to pro ně byla motivace, 17 % práci v terénu neuvedlo jako svou motivaci k činnosti. Většina respondentů ovšem uvedla, že velkou motivací k dobrovolné činnosti je pro ně bezpečnost obyvatelstva a řešení mimořádných událostí, celkem tuto motivaci uvedlo 95 % členů, dalších 5 % uvedlo, že toto nebylo jejich hlavní motivací.

Graf č. 16 – otázka 10. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDH práce s technikou?



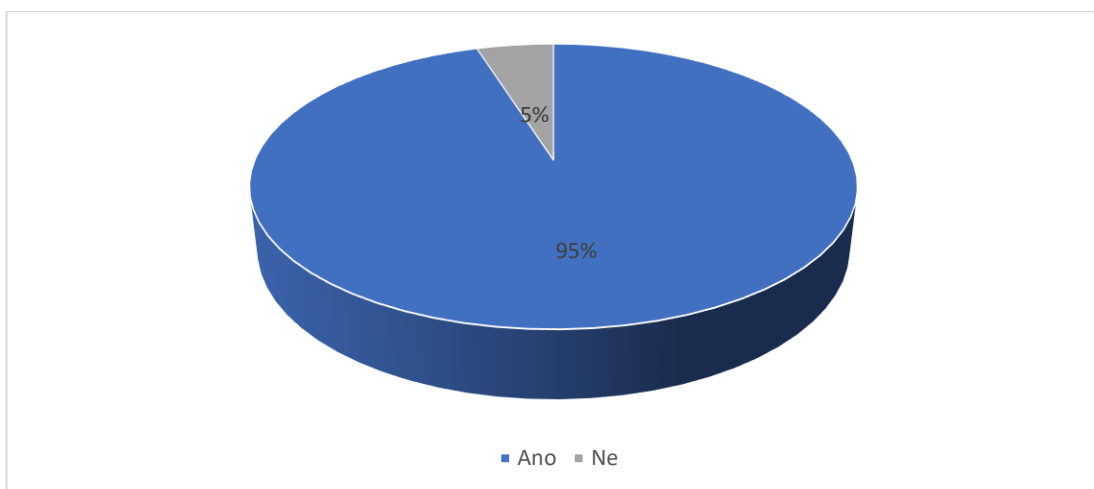
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 17 – otázka 11. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO práce v terénu?



Zdroj: Vlastní zpracování

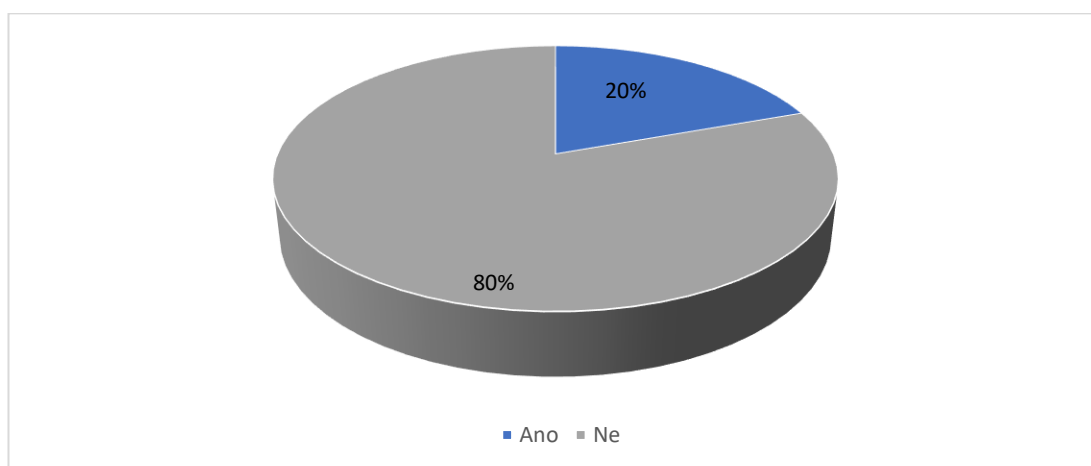
Graf č. 18 – otázka 12. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO bezpečnost obyvatelstva a řešení mimořádných událostí?



Zdroj: Vlastní zpracování

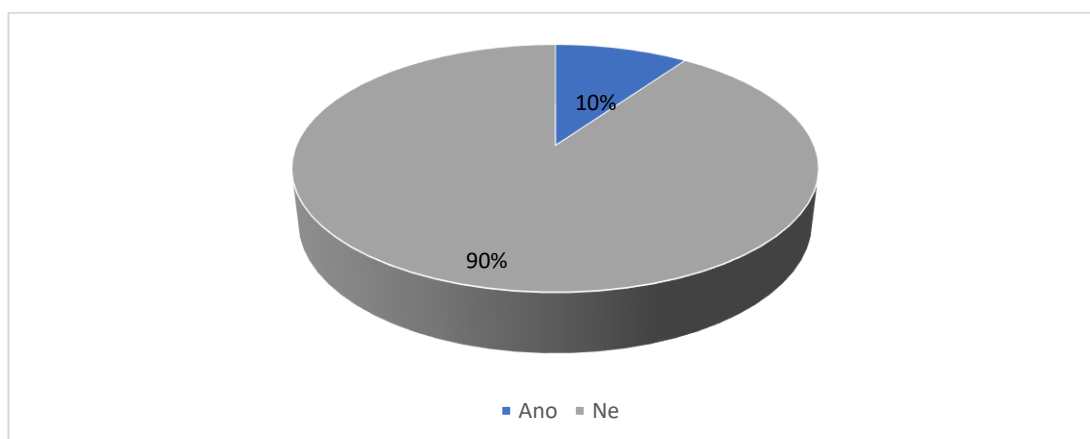
Dotazníkové šetření otázkami č. 13.; 14.; 15.; 23.; a 24. vedlo k přípravě a náročnosti dobrovolné činnosti v JSDHO. Stejně jako profesionální hasič i hasič JSDHO musí splňovat určité podmínky, které stanoví zákon. Samozřejmostí jsou zdravotní prohlídky, které ovšem neodhalí celkovou fyzickou zdatnost. Zásahy jsou fyzicky náročné, proto by měl mít každý člen určité tělesné předpoklady pro zvládnutí fyzické námahy. Po psychické stránce jde hlavně o to, jak se vyrovnat se situací po zásahu, pokud například dojde ke zranění osob či smrti. Členové se také musí pravidelně zúčastňovat školení, aby splnili odbornou způsobilost. Četnost školení závisí na tom, v jak funkci člen jednotky působí. Poté je na každém jednotlivci, zda bude přípravě na činnost věnovat více času a úsilí. Jako fyzicky náročnou práci bere činnost u JSDHO 20 % dotázaných, pro zbylých 80 % tato činnost náročná není. Psychická náročnost je v této činnosti jen pro 10 % členů, 90 % členů uvedlo, že pro ně činnost v JSDHO nepředstavuje psychickou zátěž. V oblasti aktivní přípravy uvedlo 38 %, že se zúčastňují pouze povinných aktivit, stejné procento uvedlo, že se přípravě věnují i nad rámec povinných aktivit. 13 % se nevěnuje přípravě ve svém volném čase a 11 % uvedlo, že se i sami vzdělávají v přípravě na činnost. Školení členů může probíhat nejen v rámci odborné způsobilosti předepsané zákonem, ale mohou být i doplňková školení, jako například práce s motorovou pilou. 44 % odpovědělo, že školení se zúčastňují pouze 1x ročně. 22 % dotázaných se zúčastňuje školení 2x ročně, zbylých 38 % absoluuje i více školení ročně. O tom, že jsou školení zakončena testem náročného, souhlasí jen 22 % dotázaných, pro ostatních 78 % testy náročného nejsou.

Graf č. 19 – otázka 13. Je pro vás práce pro JSDHO fyzicky náročná?



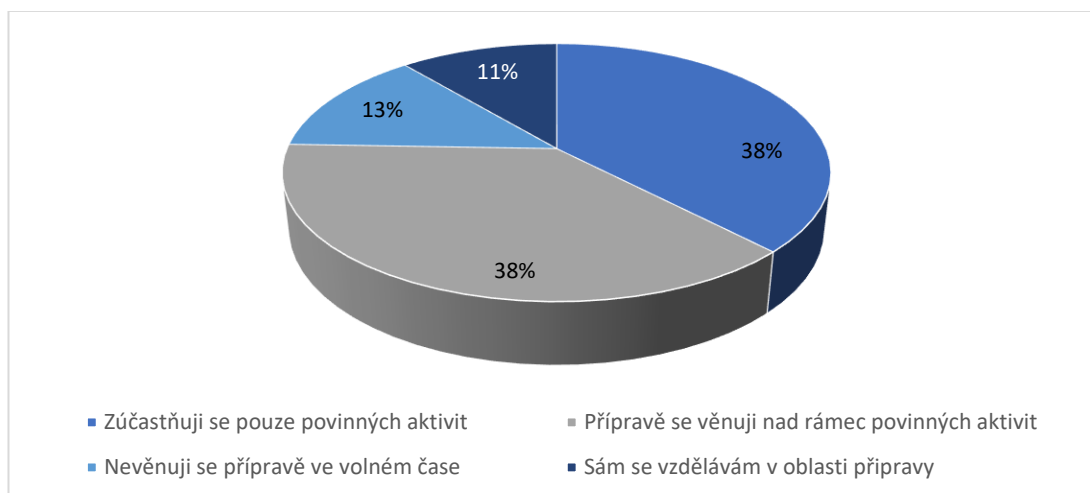
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 20 – otázka 14. Je pro vás práce pro JSDHO psychicky náročná?



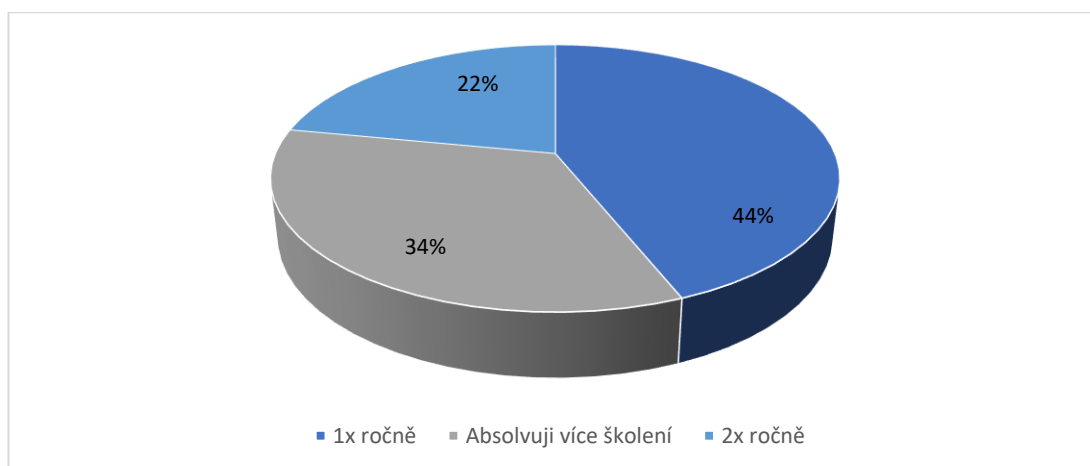
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 21 – otázka 15. Kolik volného času věnujete aktivní přípravě k činnosti v JSDHO?



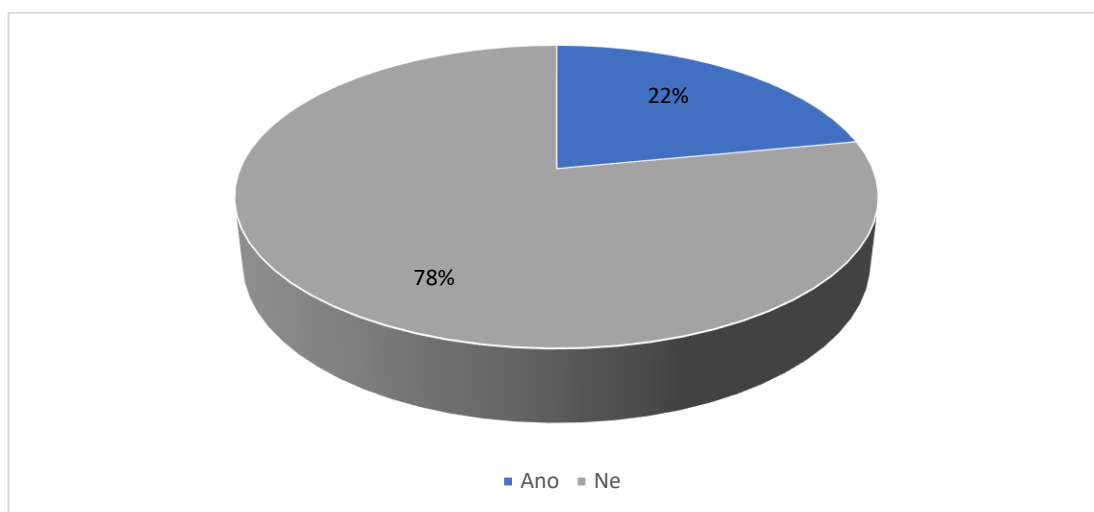
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 22 – otázka 23. Jak často se zúčastňujete školení?



Zdroj: Vlastní zpracování

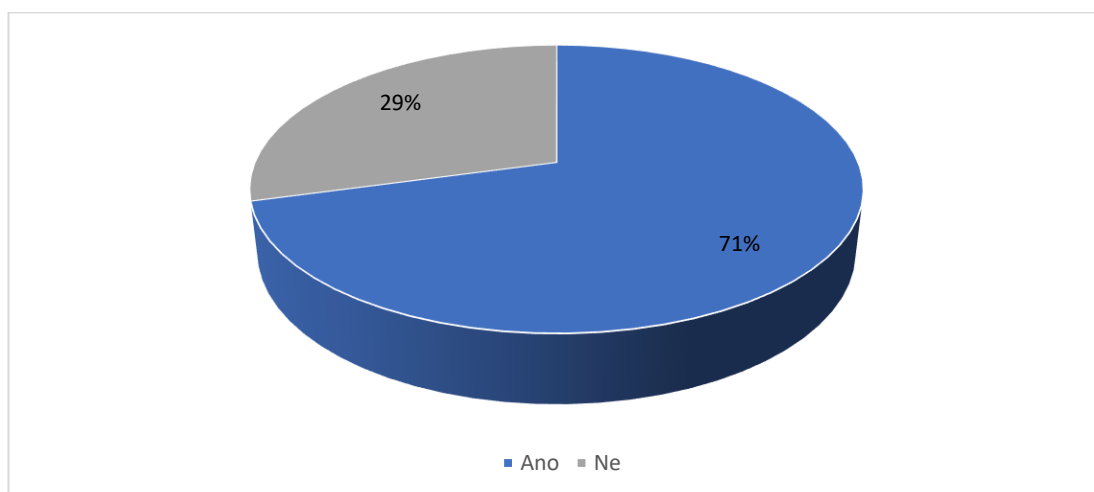
Graf č. 23 – otázka 24. Je pro vás povinné školení, které probíhá formou testů, náročné?



Zdroj: Vlastní zpracování

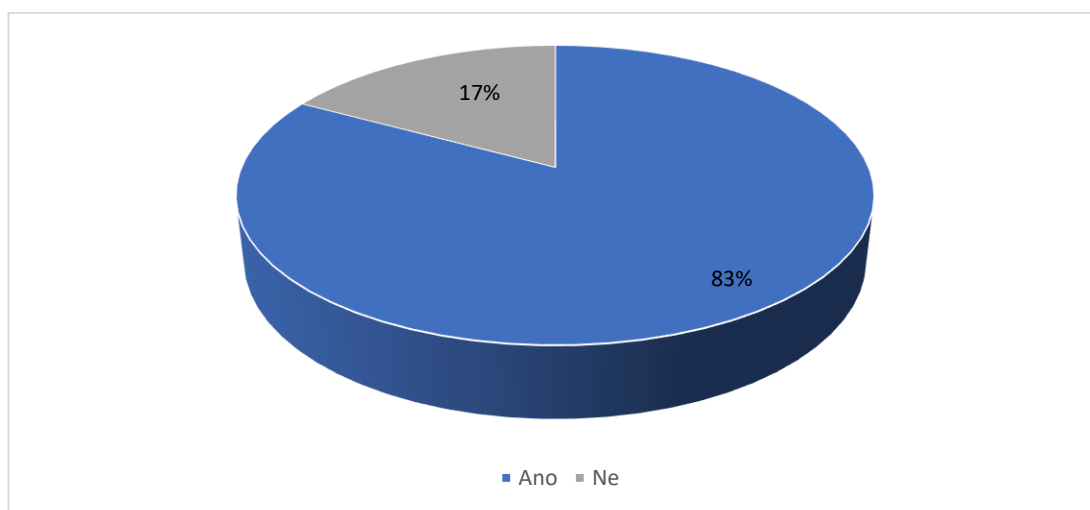
Otázky č. 16.; 17.; a 26 obsahovaly dotazy na spokojenost členů v různých oblastech. Spokojenost člena s jednotkou znamená i setrvání v ní. Spokojenost se může chápat jako příjemný nebo pozitivní emocionální stav plynoucí z hodnocení něčí činnosti nebo zkušenosti. V oblasti techniky uvedlo 71 %, že jsou se současným stavem spokojeni. 29 % dotázaných však hodnotí stav techniky neuspokojivě. Zde je také opět důležité rozdělení jednotek na JPO 3 a JPO 5. Výstroj a výzbroj člena je při zásahu velice zásadní, jelikož často zasahují u požárů nebo nehod, kde je kvalitní výstroj nepostradatelná při ochraně samotného člena. Z výzkumu dotázaných bylo zjištěno, že 83 % považuje výstroj a výzbroj za dostatečnou, 17 % si myslí, že by se v této oblasti dalo mnohé zlepšit. V otázce komunikace se zřizovateli, tedy městy a obcemi je 61 % dotázaných spokojených a hodnotí ji velmi dobře. 31 % komunikaci hodnotí dobře a 5 % špatně. Jen 3 % hodnotí spokojenost s komunikací se zřizovatelem velmi špatně.

Graf č. 24 – otázka 16. Jste spokojen se stavem techniky, kterou máte k dispozici?



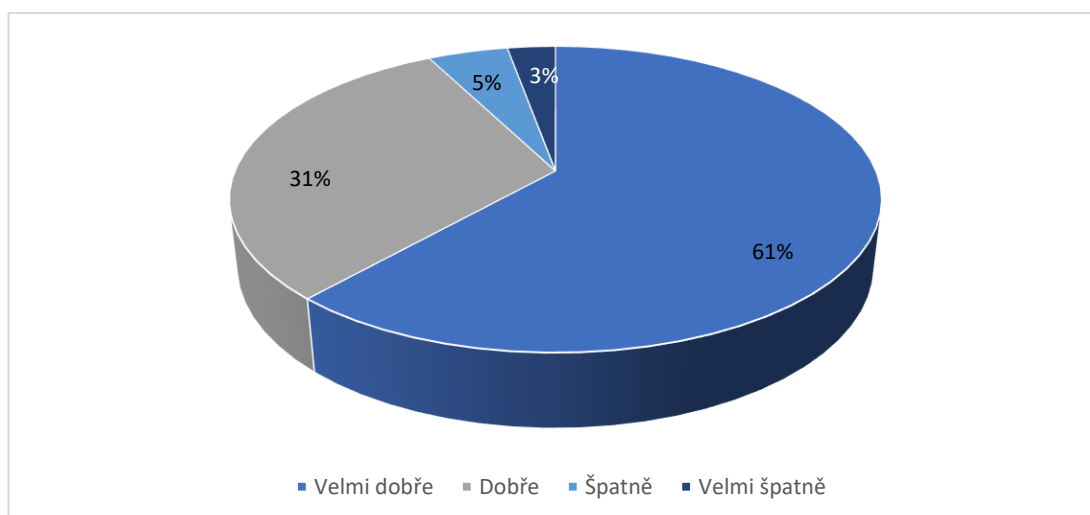
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 25 – otázka 17. Jste spokojen se stavem výstroje a výzbroje, kterou máte k dispozici?



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 26 – otázka 26. Jak hodnotíte komunikaci se zřizovatelem jednotky – obcí/městem?



Zdroj: Vlastní zpracování

Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza 1

Více jak 50 % členů JSDHO jsou osoby starší 35 let, kteří vstoupili do jednotky dobrovolně bez nároku na odměnu, protože pomáhají i v běžném životě.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 1, č. 6, č. 7, č. 22, č. 25.

Na základě vyhodnocení uvedených otázek bylo zjištěno, že více jak 50% členů jsou osoby starší 35 let, celkem 80 % dotázaných uvedlo, že jsou ve věku 35 a více let. I přes to, že jde o dobrovolnou činnost bez nároku na odměnu, vstoupili členové do jednotky dobrovolně (98 % dotázaných), protože mají potřebu pomáhat i mimo JSDHO (95 % dotázaných) a neočekávají žádnou odměnu (77 % dotázaných).

Hypotéza 1 byla tímto empirickým šetřením potvrzena.

Hypotéza 2

Více jak 50 % členů JSDHO jsou dlouholetými členy SH ČMS s rodinnou tradicí a díky tomuto členství vstoupili do JSDHO.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 2, č. 3, č. 4, č. 9.

Z odpovědí na uvedené otázky bylo zjištěno, že 98 % dotázaných působí ve SH ČMS. V uvedeném sdružení působí 80 % dotázaných více jak 10 let, a to i díky rodinné tradici, kterou má 88 % členů. Pro 66 % to byla motivace ke vstupu do JSDHO.

Hypotéza byla tímto empirickým šetřením potvrzena.

Hypotéza 3

Více jak 50 % členů JSDHO by se chtělo stát profesionálním hasičem, ale i činnost v JSDHO pro ně znamená prestiž, protože často při zásahu spolupracují s profesionálním sborem a díky tomu jsou platnou součástí IZS.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 5, č. 8, č. 19, č. 20, č. 21, č. 29.

Z dotazníkových otázek vyplývá, že 64 % respondentů se nechtějí stát profesionálním hasičem, ovšem pro 85 % znamená prestiž být členem JSDHO. Díky častým společným

zásahům s profesionálními sbory se 86 % členů považuje za důležitou, výjimečně doplňkovou součástí IZS. 54 % dotazovaných členů absolvuje alespoň jeden výjezd za měsíc.

První část hypotézy zaměřená na budoucí povolání hasiče byla vyvrácena. Druhá část hypotézy byla potvrzena.

Hypotéza 4

Více jak 50 % členů JSDHO motivovala vstup do jednotky práce s novou technikou, práce v terénu a pomoc při řešení mimořádných událostí a ochrana obyvatelstva.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 10, č. 11, č. 12

Z odpovědí na tyto otázky bylo zjištěno, že motivace ke vstupu do JSDHO byla hlavně pomoc při řešení mimořádných událostí a ochranou obyvatelstva, na kterou kladně odpovědělo 95 % respondentů. Další významnou motivací byla pro 83 % členů práce v terénu a pro 59 % členů byla motivací práce s technikou.

Hypotéza 4 byla tímto empirickým šetřením potvrzena.

Hypotéza 5

Více jak 50 % členů JSDHO považuje činnost za psychicky, fyzicky i časově náročnou.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 13, č. 14, č. 15, č. 23, č. 24.

Z odpovědí na tyto otázky bylo zřejmé, že pro 90 % členů není tato činnost psychicky náročná. 80 % členů uvádí, že činnost v jednotce není fyzicky náročná. V oblasti přípravy je skutečnost taková, že 51 % členů se zúčastňuje jen povinných aktivit, nebo se nezúčastňuje vůbec. 66 % členů se zúčastňuje pouze povinných školení, které ovšem nepovažuje za náročné 78 % dotázaných.

Hypotéza 5 byla zčásti potvrzena, členové nepovažují činnost za psychicky ani fyzicky náročnou. Časově náročná tato činnost je, proto se členové zúčastňují pouze povinných aktivit a školení a tím je druhá část hypotézy potvrzena.

Hypotéza 6

Více jak 50 % členů JSDHO jsou spokojeni se stavem jednotky.

V dotazníkovém šetření se této hypotéze věnují otázky č. 16, č. 17, č. 26.

V otázkách spokojenosti odpovědělo 71 % dotázaných na stav techniky pozitivně, v otázce spokojenosti se stavem výbroje a výstroje odpovědělo kladně 83 % dotázaných a spokojenost s komunikací se zřizovatelem jednotky hodnotí velmi dobře 63 % dotázaných členů.

Hypotéza 6 byla tímto empirickým šetřením potvrzena.

Vyhodnocení otevřených otázek

V dotazníku byly vytvořeny 3 otevřené otázky č. 18.; 27. a 28, kde mohli respondenti vyjádřit svůj názor na zlepšení výstroje, techniky a výzbroje, čím by motivovali zájemce ke vstupu do JSDHO a jejich názor na situaci, proč do jednotek nevstupují i zájemci, kteří nejsou členy SH ČMS. Z názorů samotných členů je zřejmé, že je zde mnoho oblastí, které lze zlepšit, aby byla činnost zajímavá pro případné budoucí uchazeče v JSDHO.

V otázce, co by se mělo zlepšit v oblasti techniky, výzbroje a výstroje bylo 17 dotazovaných členů bez názoru, jsou spokojeni se stavem, jaký je. Dalších 10 členů vyjádřilo názor, že by se měla zlepšit a zmodernizovat především technika, kterou má jednotka k dispozici. 7 členů upozorňuje na nedostatečné ochranné prostředky, jako jsou boty, zásahové obleky, rukavice a přilby. Mnohé hasičárny jsou v obcích ve starších budovách, které mají většinou společné s místním sdružením hasičů, ke zlepšení a zmodernizování zázemí se vyjádřil 1 člen. 5 členů odpovědělo, že by byla činnost zajímavější, kdyby byla finančně ohodnocená, nebo kdyby došlo ke zvýšení financování samotné jednotky. 1 člen vyjádřil názor, že by ke zlepšení situace pomohla odborná příprava vedená nejlépe členy HZS ČR.

Tabulka 3: Co by se podle vás mělo v oblasti techniky, výzbroje a výstroje zlepšit, aby pro vás byla činnost zajímavější?

Nevím, nemám na to názor, jsem spokojený.	17
Moderní technika	10
Ochranné prostředky	7
Financování	5
Zázemí	1
Odborná příprava	1

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce motivace budoucích členů ke vstupu do JSDHO odpovědělo 7 členů, že není potřeba žádná motivace. 9 členů napsalo jako odpověď, že jde o prospěšnou a záslužnou činnost, že je to dobrý pocit z dobře odvedené práce a především pomoc lidem. 8 členů uvádí, že hlavní motivaci musí mít člověk sám v sobě. Hasičem se člověk musí narodit, je to poslání a každý to musí cítit sám v sobě. Dalších 8 členů bere jako motivaci práci v kolektivu, spojenou s nevšedními zážitky. 6 členů vyjádřilo jako motivaci pro budoucí uchazeče práci s technikou. Zázemí jednotky uvedl 1 člen a 1 člen

uvedl výhody, jako je možnost refundace mzdy, úrazového pojištění s pojištění odpovědnosti.

Tabulka 4: Čím byste motivovali zájemce o vstup do JSDHO?

Prospěšná a záslužná činnost	9
Motivaci musí mít každý sám v sobě	8
Kolektiv, zážitky	8
Nevím, není potřeba motivovat	7
Práce s technikou	6
Zázemí	1
Refundace mzdy, pojištění	1

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otevřená otázka se týkala názoru členů na to, proč do jednotky vstupují především členové SH ČMS. Na tuto otázku nemá názor 11 členů. Činnost v jednotce je velice specifická a díky SH ČMS mají členové základní zkušenosti. Proto 10 dotazovaných členů odpovědělo, že uchazeči mimo sdružení, nemají k této činnosti a oboru vztah. Na toto navazuje odpověď dalších 4 členů, kteří uvádí, že budoucím případným členům chybí právě ty zkušenosti, které mají ostatní z činnosti ve SH ČMS. Činnost je poměrně časově náročná, vzhledem k povinným školením, přípravě a zásahům, tudíž 8 členů je toho názoru, že případní uchazeči na tuto činnost nemají čas, nebo mají jinou práci. 4 členové uvedli nedostatečnou informovanost o možnosti, ze strany zřizovatele nebo médií, stát se členem JSDHO. Poslední odpovědí bylo, že lidé nechtějí dobrovolně pomáhat ostatním, takto odpověděli 4 dotázaní.

Tabulka 5: Jaký je podle vás důvod, proč do JSDHO ve většině případů nevstupují i jiné osoby, které nesou členy SH ČMS?

Nevím, nemám na to názor	11
Nemají k tomuto oboru vztah	10
Časová náročnost	8
Chybí zkušenosti	4
Nedostatečná informovanost	4
Nechtějí dobrovolně pomáhat	4

Zdroj: Vlastní zpracování

11 Diskuze

Ze statistik Hasičského záchranného sboru vyplývá, že jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí ubývá. V roce 2017 bylo evidováno 6 867 jednotek, ale v roce 2022 už jen 6 232. Během pěti let tedy zaniklo 635 jednotek. V bakalářské práci jsem se tedy zaměřila na tuto oblast. V teoretické části byly popsány výhody těchto jednotek při řešení mimořádných událostí, stejně jako spolupráce s HZS ČR a IZS. Dále jsem se zde zaměřila na motivaci členů, která úzce souvisí s psychologickou stránkou člena. V praktické části bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření, které obsahovalo 29 otázek pro aktivní členy JSDHO, a bylo zaměřeno na působení v JSDHO, a hlavně jejich motivaci pro tuto činnost.

Dle provedeného dotazníkového šetření v praktické části bakalářské práce bylo zjištěno, že aktivní členové jednotek jsou ve většině osoby **starší 35 a více let**, mladších členů 25let bylo jen 15 %. Z toho lze vyvodit, že starší členové odcházejí, ale mladší osoby se do jednotek nehlásí. Ač tato činnost **nepředstavuje fyzickou, psychickou ani časovou zátěž**, noví členové se hledají jen těžko. SH ČMS je sice „zásobárnou“ hasičů těchto jednotek díky zkušenostem zde získaným, ale obce by potřebovaly i členy mimo toto sdružení.

Proto jsem se zaměřila na motivaci. Jak motivovat nové členy ke vstupu do JSDHO. Určitá motivace by byla, kdyby měly jednotky k dispozici moderní techniku, kvalitní zázemí a vybavení. Současní členové jsou sice s technikou i vybavením spokojeni, ale pro potencionální uchazeče by například **práce s moderní technikou** motivace byla. Toto je ovšem záležitost, kterou musí řešit obec. Stejně tak by obce měly více řešit **informovanost** o možnosti působení v těchto jednotkách formou inzerátů, náborových článků ve zpravodajích nebo na svých internetových stránkách.

Jelikož jde o dobrovolnou činnost bez nároku na odměnu, kterou **nepožaduje 77 %** dotázaných, musí být pro uchazeče motivace z jiné oblasti. Na tu se zaměřila další část výzkumu. Jaká byla motivace pro již působící členy? Ve většině se shodli, že motivaci musí mít každý **sám v sobě**. Motivací pro ně samotné je **pomáhat**. Pomáhat při mimořádných událostech, ale i mimo ně. Celkem to ve výzkumu uvedlo **95 % dotázaných**. V tomto ohledu je velice důležitá samotná psychologie člena, charakter, temperament, osobnost, jeho vlohy a schopnosti. Protože jde o dobrovolnou, záslužnou a prospěšnou činnost, musí k tomu mít člen určité povahové vlastnosti a rysy.

V další části výzkumu jsem se respondentů ptala, zda by se chtěli stát profesionálními hasiči. **36 %** uvedlo, že to za **cíl** mají a působení v JSDHO je pro ně určitá motivace pro jejich budoucnost v této oblasti. Pro většinu členů představuje činnost u JSDHO **prestiž**, při zásahu spolupracují s ostatními jednotkami IZS a díky tomu se cítí jako **platná součást** tohoto systému. I toto by mohla být určitá motivace, jelikož jde také o práci v **kolektivu** spojená se **zážitky**, která se ve výzkumu uváděla jako častá motivace k této činnosti.

U otevřených otázek mě zaujaly odpovědi respondentů, jak motivovat případné zájemce. Převládal zde názor, že motivace by měla být pomoc lidem. Jeden z členů uvádí: *„Hasičem se člověk musí narodit. Je to poslání a každý to musí cítit sám v sobě. Pokud to člověk necítí a je tam jen tak, je to poznat.“* Další uvádí: *„Těžko motivovat. Člověk musí chtít. A mladá generace už takový zájem nemá. Budoucnost je od mala vést děti, ale z těch už taky moc nechce do JSDHO.“* Třetí odpověď: *„Pouze předáním vlastních zkušeností. Motivaci musí mít zájemce sám. Jinak to nemá cenu.“* Nebo: *„Dobrý pocit z dobře odvedené práce a pomoci bližnímu.“*

Jak tedy motivovat případné zájemce a naplnit stavy, aby jednotky nezanikaly a dál působily na území obce? Podle mého názoru by v tomto ohledu měl zřizovatel, tedy obec, více informovat o možnosti působení v JSDHO. Dále by se mělo zlepšit financování těchto jednotek, aby mohly zmodernizovat zázemí a techniku. K zamyšlení stojí i úvaha nad daňovým zvýhodněním členů, slevy na pojistném, či více poskytnutých benefitů pro aktivní členy. Z dlouhodobého hlediska by se mělo více pozornosti věnovat vzdělávání v oblasti požární ochrany. Ať už na základních školách nebo ve spolcích a sdruženích. Pokud by měly děti zkušenosti s požární technikou již v útlém věku, v dospělosti by pak mohly projevit zájem i o činnost v JSDHO. Je však na každém jednotlivci, zda je jeho potřeba pomáhat v takové míře, aby se aktivně zapojil do činnosti v JSDHO.

Závěr

Už z historie je patrné, že v každém období existovala ve společnosti určitá požární ochrana. V současné době je již legislativně zakotvena a v rámci České republiky je na vysoké úrovni. Hasičský záchranný sbor ČR a jednotky sborů dobrovolných hasičů obcí tvoří efektivní celek při řešení mimořádných událostí díky součinnosti a rozmístění jednotek na území kraje. Toto plošné pokrytí zajišťuje rychlost zásahu při záchranných a likvidačních pracích.

V teoretické části bakalářské práce byl popsán současný stav těchto jednotek i IZS, jelikož tyto jednotky jsou nedílnou součástí tohoto systému. Zahrnuto zde bylo i Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska, protože často dochází k omylu, že JSDHO a SH ČMS (nebo SDH) jsou jedna a ta samá organizace. Hlavním cílem této práce ale bylo zjistit, jaká je motivace členů pro tuto dobrovolnou činnost v JSDHO. Motivace úzce souvisí s psychickým stavem a odolností člena. Vystavuje se fyzické i psychické zátěži, na kterou musí reagovat. Pokud není na psychickou zátěž připraven, často dochází k tomu, že jednotku opustí. Proto se tomto tématu věnuje jedna kapitola. Vlastní motivace je tvořena charakterovou výstavbou člena. Zde je kladen důraz na instinkty, sklony, schopnosti, intelektuál nebo potřeby.

Z výzkumu praktické části je patrné, že hlavní motivací těchto členů je jejich potřeba pomáhat lidem. Významnou roli v jejich motivaci hrála i práce s technikou a práce v terénu. Jelikož z výzkumu vyplynulo, že většina členů JSDHO jsou i aktivními členy SH ČMS, tak je překvapivé, že činnost v tomto sdružení není v jejich motivaci až tak důležitá. Členů v JSDHO ubývá a nemalý počet aktivních členů je již ve vyšším věku, tudíž je podstatné zaměřit se na nábor nových členů. Ze strany zřizovatelů, tedy měst a obcí, ale chybí větší informovanost o možnosti vstoupit do jednotky. Samotní členové by případné zájemce motivovali hlavně tím, že jde o prospěšnou a záslužnou činnost, možnost dobrého kolektivu a zázemí, ale upozorňují na to, že hlavní motivaci k dobrovolné činnosti musí mít člověk sám v sobě.

Vnímání současného stavu jednotek je členy hodnoceno vcelku kladně. Převažuje spokojenost s technikou i vybavením a velmi dobrá je komunikace se zřizovatelem. Zároveň ale dotazovaní členové uvedli, že by se mělo zlepšit financování jednotek. Na toto téma by se měl zaměřit zřizovatel jednotky, tedy město či obec, zda je to v jeho možnostech. V menších obcích by byla potřeba zmodernizovat zázemí, používanou techniku a vybavit jednotky ochrannými prostředky a kvalitními zásahovými obleky.

Dotační tituly sice pro obce nabízejí možnost nákupu techniky, dopravních automobilů či cisternových stříkaček, ale ne každá obec toto využije.

Náročnost této dobrovolné činnosti v oblasti psychické, fyzické i časové není podle členů vysoká. Zároveň zde převažuje i určitá prestiž být členem v JSDHO. Jednotky se často zúčastňují zásahů společně s ostatními složkami IZS a jejich spolupráci hodnotí velmi kladně. Četnost výjezdů se ovšem liší typem jednotky. Je samozřejmé, že jednotky JPO II a JPO III se dostanou v rámci plošného pokrytí k více zásahům než jednotky JPO V. I přesto je ale každá jednotka vnímána, jako platná součást IZS.

Významným poznatkem plynoucím z výzkumu je ochota členů pomáhat i v běžném životě mimo jednotku. S tím souvisí i jejich dobrovolné přihlášení se k JSDHO, buď sám za sebe, či na popud kamaráda nebo rodiny. Nehledě na fakt, že za tuto činnost neočekávají žádnou odměnu. V tomto ohledu je dobrovolná činnost JSDHO zásadní úspora veřejných financí. Pokud by zanikly tyto jednotky, výrazně by se zvýšily výdaje na financování provozu HZS ČR.

Hlavním cílem této práce bylo určit motivaci členů pro vstup do JSDHO a jejich současné vnímání stavu. Vedlejším cílem bylo charakterizovat JSDHO. Oba tyto cíle byly v bakalářské práci splněny.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. ADAIR, J. E. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004. 178 s. ISBN 80-86851-00-1.
2. BREČKA, T. A. *Psychologie katastrof: vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2009. 119 s. ISBN 978-80-7387-330-1.
3. CALETKA, J. *Hasičská kronika okresu České Budějovice*. České Budějovice: Okresní sdružení hasičů, 2003. 348 s. ISBN 80-86391-11-6.
4. DOSTÁL, J., SOUKOPOVÁ, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 139 s. ISBN 978-80-210-6713-4.
5. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
6. KAVAN, Š., DOSTÁL, J. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech: v podmínkách Jihočeského kraje*. České Budějovice: VŠERS: 2012. 69 s. ISBN 978-80-87472-41-5.
7. *Bojový řád jednotek požární ochrany*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2017. 713 s. ISBN 978-80-7385-197-2.
8. KIRSCHMAN, E. *Život s hasičem: vše, co by měla vědět rodina hasiče*. Přeložil DITRICHOVÁ, Z. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství 2015. 333 s. ISBN 978-80-7385-170-5.
9. KROUPA, M., ŘÍHA, M. *Integrovaný záchranný systém*. 2. akt. vydání. Praha: Armex Publishing, 2006. 119 s. ISBN 80-86795-35-7.
10. MADSEN, K. B. *Moderní teorie motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1979. 468 s. bez ISBN
11. MADSEN, K. B. *Teorie motivace: srovnávací studie moderních teorií motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1972. 381 s. bez ISBN
12. MACHÁČEK, J., MAREK K. *Almanach dobrovolného hasičstva sdruženého v České zemské hasičské jednotě*. Praha: Česká zemská hasičská jednota, 1931. 347 s. bez ISBN
13. MATULAYOVÁ, T., JURNÍČKOVÁ, P., DOLEŽEL, J. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. 109 s. ISBN 978-80-244-5110-7.

14. *Metodika pro zřizování jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí*, Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2014. 40 s. bez ISBN
15. NITRA, J. *Pompiéři, požárníci, hasiči: dějiny českého hasičství*. Praha: Triton, 2020. 355 s. ISBN 978-80-7553-796-6.
16. ROCHESTER, C., PAINE, A. E., HOWLETT, S., ZIMMECK, M. *Volunteering and society in the 21st century*. New York: Palgrave Macmillan, 2012. 292 s. ISBN 978-0-230-36772-2.
17. SKALSKÁ, K., HANUŠKA, Z., DUBSKÝ, M. *Integrovaný záchranný systém a požární ochrana: modul I*. Praha: MV - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2010. 44 s. ISBN 978-80-86640-36-5.
18. ŠVÁB, S., *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchrannáře, ale nejen pro ně*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2006. 43 s. ISBN 80-86634-84-1
19. ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 1998. 57 s. ISBN 80-86111-27-x.
20. VILÁŠEK, J., FIALA, M., VONDRÁŠEK, D. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Praha: Karolinum, 2014. 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.
21. VILÁŠEK, J. *Krizové řízení*. V Praze: Karolinum, 2009. 82 s. ISBN 978-80-246-1723-7.

Elektronické zdroje

1. A FUNCTIONAL ANALYSIS OF ALTRUISM AND PROSOCIAL BEHAVIOR: THE CASE OF VOLUNTEERISM. Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial behavior* Sage Publications, Inc. Dostupné z WWW: https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/PSY109/um/68207566/clary_snyder_volunteerism.pdf
2. ČESKÁ TELEVIZE. [online]. © Česká televize 1996–2021. Dobrovolných hasičů ubývá, mladé lidi jednotky netáhnou. [cit. 2023-27-02]. Dostupné z WWW: <https://ct24.ceskatelevize.cz/3541711-dobrovolnych-hasicu-ubyva-mlade-lidi-jednotky-netahnou>
3. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Integrovaný záchranný systém* [cit. 2023-14-02]. Dostupné z WWW: <https://www.hzscr.cz/clanek/co-je-to-izs.aspx>

4. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Jednotky požární ochrany* [cit. 2023-14-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>>
5. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Základní úkoly a slib.* [cit. 2023-10-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/uvod-hasicsky-zachranny-sbor-cr-zakladni-poslani.aspx>>
6. HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČESKÉ REPUBLIKY. [online]. ©2023. *Postavení a úkoly.* [cit. 2023-10-02]. Dostupné z WWW: <<https://www.hzscr.cz/clanek/postaveni-a-ukoly-postaveni-a-ukoly.aspx>>
7. SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Stanovy Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska.* Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/Vnitroorganizacni/Stanovy_SH_%C4%8CMS_2021/Stanovy_SH_CMS_9.7.2021_-_podepsane.pdf>
8. SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Výroční zpráva 2019.* Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2019/vyrocnizprava_2019_SHCMS_final_web.pdf>
9. SDRUŽENÍ HASIČŮ ČECH, MORAVY A SLEZSKA. [online]. ©2023. *Výroční zpráva 2021.* Dostupné z WWW: <https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocnizprava/2021/web_vz-2021_SH-CMS_1stranky_final.pdf>
10. STUDIUM PSYCHOLOGIE. [online]. ©2020. *Teorie temperamentu.* Dostupné z WWW: <<https://www.studium-psychologie.cz/psychologie-osobnosti/4-temperament-teorie-temperamentu.html>>
11. WIKISOFIA.CZ. [online]. ©2013. *Temperament* [cit. 2023-15-01]. Dostupné z WWW: <<https://wikisofia.cz/wiki/Temperament>>
12. ZÁKLADNÍ PRINCIPY MOTIVACE. [online]. ©2011. E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc. Dostupné z WWW: <<http://pfyziolmysl.upol.cz/?p=1356>>

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 239 ze dne 9. srpna 2000 o integrovaném záchranném systému a změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České Republiky*. 2000, částka 73, s. 3434-3576. Dostupné z WWW: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=239/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>
2. ČESKOSLOVENSKO. Zákon č. 133 České národní rady ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1985, částka 34, s. 668-698. Dostupné z WWW: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=133/1985&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>
3. ČESKO. Zákon č. 320 ze dne 7. prosince 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů České Republiky*. 2015, částka 135, s. 4274 – 4328. Dostupné z WWW: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=320/2015&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy ISSN>. 1211-1244
4. ČESKO. Vyhláška č. 247 ze dne 23. července 2001 o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2001, částka 95, s. 5446-5532. Dostupné z WWW: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=247/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>

Seznam zkratek

IZS	Integrovaný záchranný systém
PO	Požární ochrana
JPO	Jednotka požární ochrany
SH ČMS	Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska
JSDHO	Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
SDH	Sbor dobrovolných hasičů
OSH	Okresní sdružení hasičů
KSH	Krajské sdružení hasičů
MV	Ministerstvo vnitra

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 Základní početní stavy členů JSDHO.....	28
Tabulka 2 Rozpočtové výdaje § 5512	31
Tabulka 3 Co by se podle vás mělo v oblasti techniky, výzbroje a výstroje zlepšit, aby pro vás byla činnost zajímavější?	64
Tabulka 4 Čím byste motivovali zájemce o vstup do JSDHO?	65
Tabulka 5 Jaký je podle vás důvod, proč do JSDHO ve většině případů nevstupují i jiné osoby, které nesou členy SH ČMS?	65
Graf 1 Jaký je váš věk?.....	47
Graf 2 Přihlásil jste se do JSDHO dobrovolně, nebo jste byl určen/požádán zřizovatelem?	47
Graf 3 Kdo vás přivedl k JSDHO?	47
Graf 4 Máte potřebu reagovat a pomáhat i v běžném životě mimo JSDHO?.....	48
Graf 5 Uvítali byste nějaký typ finanční odměn za činnost u JSDHO?	48
Graf 6 Jste členem, nebo jste byl dříve členem SH ČMS?	49
Graf 7 Jak dlouho působíte v SH ČMS?.....	50
Graf 8 Máte v rodině tradici členství v hasičské jednotce nebo sboru?	50
Graf 9 Byla pro vás motivace ke vstupu do JSDHO dřívější činnost v SH ČMS?.....	50
Graf 10 Chtěl byste se stát profesionálním hasičem?	51
Graf 11 Znamená to pro vás určitou prestiž být členem JSDHO?	52
Graf 12 Setkali jste se při zásahu s profesionální jednotkou HZS ČR?	52
Graf 13 Jak byste zhodnotili spolupráci při zásahu s HZS ČR?	52
Graf 14 Jak často jezdíte k zásahům?	53
Graf 15 V posledních letech jsme měli několik mimořádných situací, jak vnímáte své postavení v rámci IZS?.....	53
Graf 16 Byla pro vás motivace pro vstup do JSDH práce s technikou?	54
Graf 17 Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO práce v terénu?.....	55
Graf 18 Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO bezpečnost obyvatelstva a řešení mimořádných událostí?	55
Graf 19 Je pro vás práce pro JSDHO fyzicky náročná?.....	56
Graf 20 Je pro vás práce pro JSDHO psychicky náročná?	57

Graf 21 Kolik volného času věnujete aktivní přípravě k činnosti v JSDHO?	57
Graf 22 Jak často se zúčastňujete školení?	57
Graf 23 Je pro vás povinné školení, které probíhá formou testů, náročné?.....	58
Graf 24 Jste spokojen se stavem techniky, kterou máte k dispozici?	59
Graf 25 Jste spokojen se stavem výstroje a výzbroje, kterou máte k dispozici?.....	60
Graf 26 Jak hodnotíte komunikaci se zřizovatelem jednotky – obcí/městem?	60

Seznam příloh

PŘÍLOHA I: Dotazník pro členy JSDHO

Přílohy

PŘÍLOHA I

Dotazník k bakalářské práci „**JEDNOTKY SBORU DOBROVOLNÝCH HASIČŮ A MOTIVACE K DOBROVOLNÉ ČINNOSTI**“

1. Jaký je váš věk?

- a) 18-25 b) 26-35 c) 35-40 d) 40 a více

2. Jste členem, nebo jste byl dříve členem SH ČMS (Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska)?

- a) ANO b) NE c) Již ne, dříve ano

3. Jak dlouho působíte v SH ČMS?

- a) 1 – 5 roky b) 5 – 10 let c) 10-15 let d) 15 a více

4. Máte v rodině tradici členství v hasičské jednotce nebo sboru?

- a) ANO b) NE

5. Chtěli byste se stát profesionálním hasičem HZS ČR?

- a) ANO b) NE

6. Přihlásil jste se do JSDHO dobrovolně, nebo jste byl určen/požádán zřizovatelem?

- a) Ano, přihlásil jsem se dobrovolně. b) Vstoupil jsem na žádost zřizovatele.

7. Kdo vás přivedl k JSDHO?

- a) Kamarád b) Rodina
c) V zaměstnání d) Bylo to mé vlastní rozhodnutí

8. Znamená to pro vás určitou prestiž být členem JSDHO?

- a) ANO b) NE

9. Byla pro vás motivace ke vstupu do JSDHO dřívější činnost v SH ČMS?

- a) ANO b) NE

10. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO práce s technikou?

- a) ANO b) NE

11. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO práce v terénu?

- a) ANO b) NE

12. Byla pro vás motivace pro vstup do JSDHO bezpečnost obyvatelstva a řešení mimořádných událostí?

- a) ANO b) NE

13. Je pro vás práce pro JSDHO fyzicky náročná?

- a) ANO b) NE

14. Je pro vás práce pro JSDHO psychicky náročná?

- a) ANO b) NE

15. Kolik volného času věnujete aktivní přípravě k činnosti v JSDHO?

- a) nevěnuji se přípravě ve volném čase b) zúčastňuji se pouze povinných aktivit

- c) přípravě se věnuji nad rámec povinných aktivit d) sám se vzdělávám v oblasti přípravy

16. Jste spokojen se stavem techniky, kterou máte k dispozici?

- a) ANO b) NE

17. Jste spokojen se stavem výstroje a výzbroje, kterou máte k dispozici?

- a) ANO b) NE

18. Co by se podle vás mělo v oblasti techniky, výzbroje a výstroje zlepšit, aby pro vás byla činnost zajímavější?

.....

19. Setkali jste se při zásahu s profesionální jednotkou HZS ČR?

- a) ANO b) NE

20. Jak byste zhodnotili spolupráci při zásahu s HZS ČR?

- a) velmi dobrá b) dobrá c) dostačující d) špatná

21. Jak často jezdíte k zásahům?

- a) jednou za týden b) jednou za měsíc
c) maximálně 10krát do roka d) výjimečně

22. Máte potřebu reagovat a pomáhat i v běžném životě mimo JSDHO?

- a) ANO b) NE

23. Jak často se zúčastňujete školení?

- a) 1x za rok b) 2x ročně c) absolvuji více školení

24. Je pro vás povinné školení, které probíhá formou testů, náročné?

- a) ANO b) NE

25. Uvítali byste nějaký typ finanční odměny za činnost u JSDHO?

- a) ANO, protože se tomu věnuji ve volném čase b) NE, je to dobrovolná činnost

26. Jak hodnotíte komunikace se zřizovatelem jednotky – městem/obcí?

- a) velmi dobře b) dobře
c) špatně d) velmi špatně

27. Čím byste motivovali zájemce o vstup do JSDHO?

.....

28. Jaký je podle vás důvod, proč do JSDHO nevstupují osoby, které nejsou členy SH ČMS?

.....

29. V posledních letech jsme měli několik mimořádných situací, jak vnímáte své postavení v rámci IZS?

- a) Jsme platnou součástí IZS a díky mimořádným situacím máme více zásahů
- b) Jsme doplňkovou součástí IZS, v rámci řešení mimořádných situací zasahujeme okrajově
- c) Zasahujeme jen u méně závažných situací v rámci obce bez účasti IZS
- d) Jednotku JSDHO nepovažují za součást IZS