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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PROBLEMATIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ U VYBRANÝCH ČLENŮ JEDNOTKY POŽÁRNÍ OCHRANY

Autor práce: Pufferová Karolína

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Prezenční

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

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2024

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Karolína Pufferová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost
Forma studia: Prezenční
Místo studia: České Budějovice

Název bakalářské práce: Problematika syndromu vyhoření u vybraných členů jednotky požární ochrany

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: The Issue of Burnout Syndrome in Selected Members of Fire Protection Units

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií
Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, včetně titulů):
PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): duben 2023

Cíl bakalářské práce:
Hlavním cílem práce je zhodnotit problematiku syndromu vyhoření a jeho vliv u vybraných členů jednotky požární ochrany v Jihočeském kraji.
Vedlejším cílem je charakteristika jednotky požární ochrany a vymezení pojmu syndromu vyhoření.

Student: Karolína Pufferová	17.4.2023 *datum*	Pufferová *podpis*
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	17.4.2023 *datum*	 *podpis*

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	2.6.2023 *datum*	 *podpis*
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	6.6.2023 *datum*	 *podpis*
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	7.6.2023 *datum*	 *podpis*

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval(a) 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 vedoucí(ho) 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

PUFFEROVÁ, K. *Problematika syndromu vyhoření u vybraných členů jednotky požární ochrany*: bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2024, 65s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan Ph.D.

Klíčová slova: syndrom vyhoření, stres, psychosociální pomoc, posttraumatická péče, jednotky požární ochrany,

Hlavním cílem práce je zhodnotit problematiku syndromu vyhoření a jeho vliv u vybraných členů jednotky požární ochrany v Jihočeském kraji.

Vedlejším cílem je charakteristika jednotky požární ochrany a vymezení pojmu syndromu vyhoření.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část je primárně zaměřena na vysvětlení pojmu syndrom vyhoření a charakteristiku jednotek požární ochrany. Praktická část se pak zabývá výzkumem, kde je hlavním cílem zhodnotit problematiku syndromu vyhoření. Jako výzkumná metoda byla v praktické části použita metoda dotazníkového šetření. Dotazník je rozdělen na dvě části – standardizovaný dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory) a vytvořený vlastní dotazník. Na základě výsledků dotazníku budou představena vyhodnocená data a zhodnoceny předem stanovené hypotézy.

ABSTRACT

PUFFEROVÁ, K. *The Issue of Burnout Syndrome in Selected Members of Fire Protection Units*: Bachelor Thesis. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2024. 65pp. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D

Key words: burnout syndrome, stress, psychosocial assistance, post-traumatic care, fire protection units

The main goal of the work is to evaluate the issue of burnout syndrome and its effect on selected members of the fire protection unit in the South Bohemian Region.

A secondary goal is the characteristics of the fire protection unit and the definition of the concept of burnout syndrome.

The work is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part is primarily focused on explaining the concept of burnout syndrome and the characteristics of fire protection units. The practical part then deals with research, where the main goal is to evaluate the issue of burnout syndrome. As a research method, the questionnaire survey method was used in the practical part. The questionnaire is divided into two parts – a standardized MBI questionnaire (Maslach Burnout Inventory) and a self-created questionnaire. Based on the results of the questionnaire, evaluated data will be presented and predetermined hypotheses will be evaluated.

Obsah

Úvod **9**

1 Cíl a metodika bakalářské práce **10**

2 Syndrom vyhoření **11**

2.1 Definice a vymezení pojmu 11

2.2 Přehled profesí s rizikem vzniku syndromu vyhoření 13

2.3 Příznaky syndromu vyhoření 13

2.4 Fáze syndromu vyhoření 16

2.5 Prevence syndromu vyhoření 18

3 Psychosociální pomoc a posttraumatická péče **20**

4 Charakteristika jednotek požární ochrany **22**

4.1 Druhy jednotek požární ochrany 22

4.1.1 Jednotka hasičského záchranného sboru kraje 23

4.1.2 Jednotka hasičského záchranného sboru podniku 23

4.1.3 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce 24

4.1.4 Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku 25

4.2 Vojenská hasičská jednotka 26

4.3 Vnitřní organizace požární ochrany 26

4.3.1 Věcné prostředky požární ochrany 27

4.4 Kategorie jednotek 28

4.5 Operační působnost a úkoly jednotek PO 29

4.6 Historický vývoj požární ochrany 31

5 Praktická část **33**

5.1 Metoda sběru dat a struktura dotazníku 33

5.2 Výsledky dotazníkového šetření 36

6 Diskuse **47**

Závěr **54**

Seznam použitých zdrojů **56**

Seznam zkratek **59**

Seznam tabulek, obrázků a grafů **60**

Seznam příloh **61**

Úvod

Syndrom vyhoření se objevuje ve většině povolání, zvlášť u profesí, které mají neustálý kontakt s lidmi. Je nutné mu věnovat značnou pozornost, zvlášť u členů jednotky požární ochrany, z důvodu psychické a fyzické náročnosti povolání.

Hlavním úkolem jednotek požární ochrany je ochrana životů, majetku a životního prostředí v případě nebezpečí a poskytování rychlé pomoci a asistence obyvatelům v nouzi. Jednotky požární ochrany jsou vybaveny speciálním vybavením a technologiemi, které jim umožňují efektivní zásahy v případě krizových situací. Kromě hašení požárů se také podílejí na záchranných a likvidačních prací, jako je například výjezd na dopravní nehody, záchrana zavalených osob nebo likvidace chemických havárií. Jejich přítomnost je neodmyslitelnou součástí každého města či obce a jejich práce je zárukou bezpečí a ochrany ve všech situacích.

Účinné zvládání stresu představuje klíčový faktor pro udržení duševního a fyzického zdraví v každodenním životě, a stává se dokonce ještě podstatnějším během mimořádných událostí. Následky traumatu mají vliv na běžné denní činnosti a aktivity jednotlivců, a proto je zásadní mít podporu ze strany rodiny nebo přátel. Je důležité si uvědomit, že každý jedinec reaguje na stres individuálně, a tak je samozřejmé, že každý vyžaduje odlišný přístup k jeho zvládání.

Pro autorku téma práce je velice aktuální, zajímá ji obecně problematika syndromu vyhoření u osob, kteří mají neustálý kontakt s lidmi, v téměř každé profesi hrozí riziko syndromu vyhoření, zvlášť u profesí s fyzickou a psychickou náročností práce. Proto si autorka zvolila jednotky požární ochrany, u kterých se domnívá, že se téměř většina s problematikou syndromu vyhoření setká nebo již setkala. Sama autorka je členem dobrovolných hasičů v obci Hluboké u Borovan a tím se sama zajímá a také dozvídá o práci členů jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavní cíl práce je zhodnotit problematiku syndromu vyhoření a jeho vliv u vybraných členů jednotky požární ochrany v Jihočeském kraji.

Vedlejším cílem je charakteristika jednotky požární ochrany a vymezení pojmu syndromu vyhoření.

V teoretické části se naplňuje vedlejší cíl, podklady pro naplnění cíle byly čerpány ze zákona č.133/1985 Sb., o požární ochraně a z odborné literatury zapůjčené v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií a v Jihočeské vědecké knihovně v Českých Budějovicích, tyto knihy autorce pomohly danou problematiku přiblížit.

Praktická část byla vypracována pomocí kvantitativního výzkumu, jehož úkolem je statisticky zpracovat data od skupiny lidí za pomocí dotazníkového šetření, strukturovaného rozhovoru či pozorování. Autorka pro svoji práci zvolila formu dotazníkového šetření.

Dotazník se skládá se dvou částí. V první části autorka využila standardizovaný dotazník nazývaný Maslach Burnout Inventory (MBI), kde vyhodnocovala tři faktory emocionální vyčerpání, depersonalizaci a osobnostní uspokojení.

Ve druhé části dotazníku autorka vytvořila vlastní doplňující dotazník, který se skládá z 13 otázek. Členové jednotek požární ochrany měli možnost odpovědět na otázky, vyjádřit své názory a doplnit informace týkající se tématu.

Dotazník byl členům požárních jednotek v Jihočeském kraji zaslán v elektronické podobě, přičemž jeho sestavení probíhalo prostřednictvím webových stránek Survio.com. Tento postup umožnil bezplatné vytvoření dotazníku a následné shromáždění odpovědí od respondentů. Získaná data byla důkladně analyzována a interpretována, přičemž výsledky byly prezentovány prostřednictvím sloupcových grafů. Po vyhodnocení dotazníkového šetření byly navrženy opatření, která by mohla pomoci členům požárních jednotek v Jihočeském kraji lépe zvládat syndrom vyhoření a zlepšit tak jejich pracovní prostředí a podmínky.

2 Syndrom vyhoření

Cílem práce je i mimo jiné vymezit syndrom vyhoření, který se vyskytuje velmi často v oblastech, kde je nutný kontakt s lidmi. Syndrom vyhoření není pouze teoretickým pojmem, ale je to i reálný problém, který může ovlivnit jak profesionální tak osobní život jednotlivců. V této práci je také kladen důraz na faktory spojené se syndromem vyhoření, které jsou rozebrány v podkapitolách níže. V praktické části budou uplatněny poznatky z této kapitoly, které budou kladeny v dotazníku pro vybrané členy jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji.

2.1 Definice a vymezení pojmu

Syndrom vyhoření neboli burn-out byl zaznamenán v průběhu osmdesátých let 20. století. Údajně byl spojován s alkoholiky a později se dostal do oblasti drogových závislostí. Postupem času se rozšiřoval i do jiných oblastí, předcházel i pojmu workoholik, který vypovídá o přepracovanosti a zejména vyčerpanosti.[1]

Americký psychoanalytik a psycholog Herbert J. Freudenberger byl první, kdo představil pojem "burnout". V roce 1974 popsal syndrom vyhoření jako soubor psychických (kognitivních a behaviorálních) a fyzických příznaků, které se mohou u každého jedince projevovat odlišně.[2]

Je známo několik definic syndromu vyhoření od nespočet autorů, jelikož takto široký pojem nejde vymezit jen jednou definicí, některé jsou vymezeny na emoční a fyzický stav mentálního vyčerpání. Jiné jsou orientovány jako proces svého vlastního vývoje, i přesto všechny definice mají shodné znaky, těmi jsou:

- přítomnost negativních emocionálních příznaků (deprese, vyčerpání)
- je spojován s určitými druhy povolání, které jsou uváděny jako rizikovější např. členové integrovaného záchranného systému
- menší produktivita není spojována s nedostatečnými pracovními dovednostmi, ale naopak s negativními postoji a z nich vyplývajícím chováním
- důraz je kladen na psychické projevy a prvky chování, spíše než na související tělesné symptomy

[1] JEKLOVÁ, M. *Syndrom vyhoření.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. s. 6
[2] VENGLÁŘOVÁ, Martina. Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). s.23

- syndrom vyhoření se nachází u jinak psychicky zdravých lidí, nesouvisí nijak s psychickou patologií [3]

Zde si představíme několik vymezených pojmů od různých autorů. Jak už je zmíněno výše, každý autor se soustředí na vymezení trochu jinak, ale přesto se shodují ve výše zmíněných znacích.

Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav tělesného, citového a mentálního vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné.[4]

Je nutno podotknout, že vyhoření není to stejné jako stres. K vyhoření dochází právě v důsledku chronického stresu. Stresové faktory, tedy spouštěče hrají při vzniku syndromu vyhoření hlavní roli.[5]

Jak už bylo umíněno, že k vyhoření může docházet právě z toho chronického stresu, tak si tento pojem přiblížíme. Chronický stres není jen chvilkové nepohodlí, které zažíváme v reakci na krátkodobé výzvy nebo problémy. Na rozdíl od akutního stresu, který může působit jako krátkodobý „motivační" faktor, chronický stres je dlouhodobý, pokračující stav, ve kterém člověk zažívá stresové reakce po většinu dne nebo dokonce po dlouhou dobu, například týdny nebo měsíce. Příčiny stresu se navzájem kombinují a jsou u každého individuální, například problémy v pracovním životě, finanční nestabilita a další.[6]

A na závěr kapitoly, poslední pohled autora B. A. Farbera, který stojí za zmínku ve své knize uvádí, že vyhoření je syndrom související s prací vyplývající z toho, že jedinec vnímá významný nesoulad mezi úsilím a odměnou, ovlivněný individuálními organizačními a sociálními faktory. Nejčastěji se vyskytuje u těch, kteří pracují s klienty v tísni nebo v nouzi, a je charakterizována, emočním fyzickým vyčerpáním a řadou psychologických symptomů, jako je podrážděnost, úzkost, smutek a nízké sebevědomí.[7]

[3] JEKLOVÁ, M. *Syndrom vyhoření.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. s.7
[4] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s.12
[5] STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010. s.15
[6] Epsychologie.cz [online]. 2020 [cit. 2024-01-25]. Dostupné z: https://epsychologie.cz/chronicky-stres/
[7] FARBER, Barry A. Crisis in education: stress and burnout in the american teacher. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1991. xxi, Jossey-Bass education series. s.24

2.2 Přehled profesí s rizikem vzniku syndromu vyhoření

Pro větší rozhled je nezbytné si uvést profese i z jiných odvětví, kde dochází k ohrožení vzniku syndromu vyhoření. Ne jen u složek integrovaného záchranného systému, jako je Zdravotnická záchranná služba, Policie České republiky a Hasičský záchranný sbor České republiky, který je pro práci stěžejní, konktrétně Jednotky požární ochrany.

Vybraný přehled profesí:

- Lékaři a obecně zdravotnický personál
- Sociální pracovnice
- Učitelé na všech stupních škol
- Pracovníci věznic
- Podnikatelé a manažeři a mnoho dalších[8]

Každý z nás je potenciálním kandidátem na syndrom vyhoření. Paradoxně jsou však často postiženi lidé, kteří jsou nejoddanější, nejvěrnější, nejzodpovědnější, vysoce motivovaní, výborně vzdělaní, nejnadšenější, nejnadějnější a nejenergičtější. Tito jednotlivci jsou obvykle idealisté a perfekcionisté, kteří od sebe i od ostatních očekávají příliš mnoho. Na začátku své kariéry dosahují nadprůměrných výsledků, což vede k očekávání dalších rekordních výkonů ze strany ostatních, přestože je podobné, jako když by se očekávalo, že závodník běžící na sto metrů udrží stejné tempo i v případě přespolního běhu.[9]

2.3 Příznaky syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření není náhle se objevujícím jevem u jednotlivců. Spíše se jedná o postupný proces, který začíná malými varovnými signály, který v průběhu času mohou postupně eskalovat do plnohodnotného syndromu vyhoření. Při studiu odborné literatury lze pozorovat, že autoři rozlišují příznaky na základě různých kritérií.

Autor Křivohlavý ve své literatuře poukazuje na dělení příznaků na subjektivní a objektivní. Mezi subjektivní příznaky můžeme zařadit mimořádně velkou únavu snížené

[8] VOSEČKOVÁ, Alena. *Kapitoly z psychologie zdraví: učební text pro vysokoškolskou výuku.* Vyd. 1. Hradec Králové: Univerzita obrany, 2010. 54 s. Učební texty Fakulty vojenského zdravotnictví Univerzity obrany v Hradci Králové, s.32-33

[9] JALŮVKOVÁ, Barbora. *Syndrom vyhoření ve složkách integrovaného záchranného systému* [online]. Zlín, 2014 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: https://theses.cz/id/xz79hy/. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta aplikované informatiky. Vedoucí práce PhDr. Předsedou se stal Mgr. Stanislav Zelinka

sebehodnocení, které vyplývá z pocitů schopnosti a dovednosti něco dělat a udělat. Řadí se sem i problémy jako je špatná koncentrace, negativismus tzn. vidět vše černě a celá řada příznaků stresového stavu při absenci organického onemocnění. Mezi objektivní příznaky-snížená výkonnost několik měsíců po sobě, tato okolnost je zjistitelná i spolupracovníky, zákazníky, pacienty nebo studenty.

Nezapomenout, že se ze syndromu vyhoření vylučují případy jako z výše uvedených příznaků, které jsou způsobeny psychiatrickým onemocněním, nekompetentností a rodinnými problémy promítnutými v zaměstnání.[10]

Autor Christian Stock ve své knize uvádí tři symptomy vyhoření a těmi jsou vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.

1) vyčerpání- jednotlivec který se cítí emočně a fyzicky vysílen

Tabulka 1-Znaky odpovídající vyčerpání při syndromu vyhoření

Emoční	**Fyzické**
-sklíčenost	-nedostatek energie, slabost
-bezmoc	-svalové napětí
-ztráta sebeovládání	-poruchy spánku
-pocit strachu	-poruchy paměti
-pocit prázdnoty	-náchylnost k nehodám

2) odcizení-člověk, který trpí syndromem vyhasnutí má ke své práci a lidem okolo sebe lhostejný postoj.

[10] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s.68

Projevy odcizení

- negativní postoj k sobě samému
- negativní postoj k životu
- negativní vztah k práci
- ztráta schopnosti navázat a udržet společenské vztahy

3) pokles výkonnosti- jedinec ztratil důvěru ve vlastní schopnosti a považuje se z pracovního hlediska za neschopného

Projevy poklesu výkonnosti

- nespokojenost s vlastním výkonem
- nižší produktivita
- ztráta motivace
- pocit selhání[11]

Podle autorů Kebzy a Šolcové dělíme příznaky na tři různé úrovně.

a) Psychická úroveň

-náročné úsilí něčeho dosáhnout vyžaduje značné množství času a efektivita takového úsilí je v porovnání s vynaloženým úsilím minimální

-oslabení aktivity, ale zvláště kreativity, iniciativy

- převládá pocit smutku, frustrace, sebelítost

b) Fyzická Úroveň

-celková únava organismu, rychlá unavitelnost

-přetrvávají bolesti hlavy, poruchy spánku, bolest svalů

c) Úroveň sociálních vztahů

- nechuť pracovat a dělat vše so s prací souvisí např. harmonogram práce, zpracování výsledků atd..

[11] STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010. str.19-23

- snížení empatie u lidí, kteří se často projevují právě s vysokou empatií

- snižování interakcí mezi klienty a kolegy.[12]

2.4 Fáze syndromu vyhoření

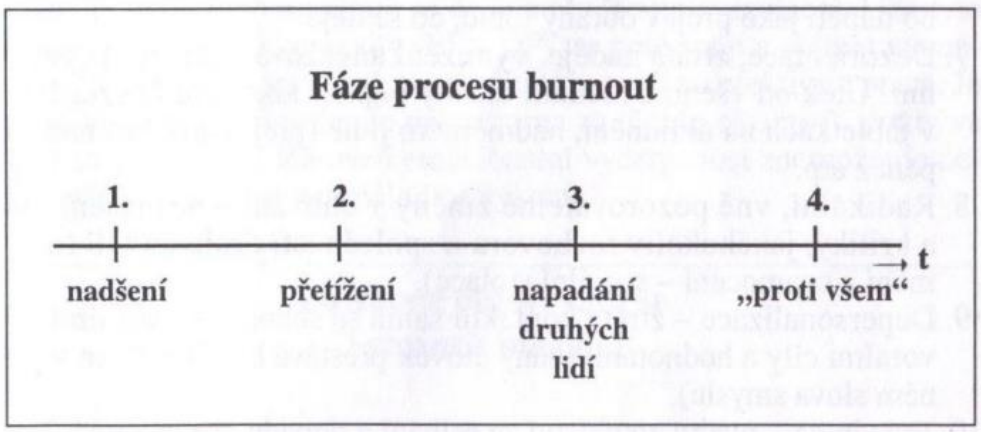
Co se týká fází procesu syndromu vyhoření, u každého psychologa je odlišný. Jedním z hlavních nejjednodušších způsobů, jak se dělí fáze vyhoření, je koncept Christiny Maslachové, který rozděluje syndrom vyhoření do čtyř fází:

1. idealistické nadšení a přetěžování

2. emociální a fyzické vyčerpání

3. dehumanizace druhých lidí jako obrany před vyhořením

4. terminální stádium: stavění se proti všem a proti všemu a objevení se syndromu burn-out v celé jeho pestrosti [13]



Obrázek 1- Fáze procesu burnout[14]

Autor Alfried Laengle v roce 1997 vydal hlubší pohled na průběh procesu psychického vyhořívání. Představuje tři fáze, které jsou úzce spjaté se třemi procesy:

[12] KEBZA, Vladimír. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu).* 1. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. str 9-10.
[13] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s. 83
[14] Tamtéž s. 83

V první fázi má člověk, který je pro něco zapálený, před sebou cíl. Má důvod žít. Jeho život mál smysl. Má co dělat, protože se chce přiblížit cílům, které si stanovil. Proto budou pracovní činnosti významné a budou napomáhat dosažení cílů. Práce je také smysluplná práce (člověk ví, proč je práce důležitá).

Ve druhé fázi se nástroje stávají cílovou hodnotou užitku. Do hry vstupuje perspektiva utilitarismu. Někdo, kdo původně pracoval, protože měl na mysli určitý ideál (cíl a motiv), nyní pracuje, protože má požadovaný vedlejší produkt, jako jsou peníze z práce. Tragédií je, že tento člověk postupně přestává dělat to, co dělat chce, protože v tom vidí smysl svého života, ale dělá to, protože je to „něco" pro něj, i když se odchyluje od původního cíle. To, co se děje, se nazývá odcizení, což je předchůdce existenciálního vakua (prázdnoty bytí). Místo smysluplných cílů existují takzvané zdánlivé cíle, jako je např. zůstat a nevzdorovat.

Poslední třetí fázi Alfreid Laengle nazývá „životem v popeli" a uvádí přitom jeho dvě podkategorie, které zní:

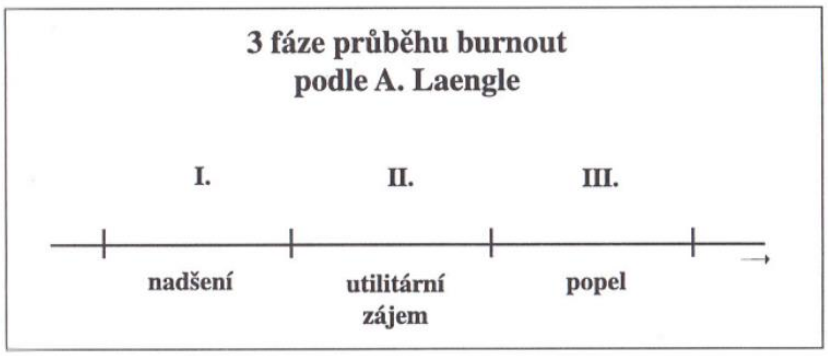
a) **Ztráta úcty k hodnotě druhých lidí, věcí a cílů**

   Syndrom vyhoření vede k ztrátě empatie a vnímání druhých lidí jako objektů. Postižený člověk projevuje necitlivé chování, nedostatek úcty a vážení k druhým lidem, často využívá ironii a sarkasmus jako obranu. Tím dochází k zvěčnění sociálního světa a deformaci mezilidských vztahů.

b) **Ztráta úcty k vlastnímu životu**

   Osoba postižená vyhořením ztrácí respekt k vlastnímu tělu, přesvědčení a vlastním snahám. Projevuje cynické chování nejen vůči ostatním, ale i k sobě samému, a necítí hodnotu ve vlastním životě. Tento stav může vést k propadnutí do existenciálního vakua, kde člověk vnímá svůj život jako bezvýznamný a bezcílný.[15]

[15] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s.87-89



Obrázek 2- Tři fáze průběhu burnout podle A. Laengle[16]

2.5 Prevence syndromu vyhoření

Pokud jsme již zasaženi syndromem vyhoření, existují dvě možnosti, jak se s tím vypořádat. První možností je hledat externí pomoc, například prostřednictvím odborného psychologického vyšetření poskytovaného profesionálem specializujícím se na tuto problematiku. Alternativně může praktický lékař doporučit rehabilitační léčbu, kde v psychosomatickém rehabilitačním centru můžeme regenerovat a zkušený personál nám pomůže obnovit vnitřní rovnováhu.

Hledání odborné pomoci není projevem slabosti, zejména v případě syndromu vyhoření, kde se stává téměř nezbytným. Druhou možností, jak se bránit syndromu vyhoření, je hodnocení vlastního stavu a následné stanovení cesty ven. Zde se vyskytuje hned několik možností, včetně získání odstupu.[17]

Hasiče postihuje tlak v podobě vysokých pracovních nároků, značné odpovědnosti za své jednání s potenciálním dopadem na lidské životy a nutnost potlačovat své vlastní emoce vzhledem k rizikům, jimž čelí při nasazení. V důsledku těchto faktorů je riziko syndromu vyhoření u hasičů poměrně vysoké.[18]

Vyhoření je komplexní jev, který může vzniknout z různých příčin a projevuje se ztrátou důvěry ve smysluplnost dění. Je třeba si uvědomit, že tento jev má jak tělesné, tak duchovní aspekty. Je vhodné se seznámit s přístupy, které byly v minulosti zkoumány a osvědčily se v boji proti vyhoření. Proto se zde autorka zaměřuje na několik souborů a

[16] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s. 88

[17] KLÁSEK, Stanislav. *Syndrom vyhoření u příslušníků HZS ČR* [online]. Zlín, 2011 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: https://theses.cz/id/bfre30/. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí diplomové práce Mgr. Halka Prášilová, Ph.D.

[18] PARTSCHOVÁ, Martina. *Stres a vyhoření u příslušníků hasičských záchranných sborů* [online]. Olomouc, 2015 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: https://theses.cz/id/asvcbi/. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

doporučení od různých autorů, aby bylo zřejmé, jak široká je škála preventivních opatření a terapií zaměřených na tento jev.[19]

Duchovní Daniel Heczko, který osobně zažil hluboké vyhoření a nyní sdílí své zkušenosti, uvádí několik kroků, které mu pomohly postupně se z tohoto stavu vymanit:

- otevřeně se vyrovnávat s realitou a hledat radu u lékařů, přijímat rady od přátel i odborníků.
- změna životního stylu, zahrnující zdravější stravu a pravidelný pohyb.
- připravenost na dlouhodobou léčbu a schopnost přijmout, že se mohou objevovat zpětné ústupy.
- nedávat za vinu Bohu, vyhýbat se sebelítosti a spoléhat se na biblická ujištění.[20]

Podle autorky Venglářové, která ve své knize uvádí několik doporučení proti vyhoření, si představíme pouze některé z nich:

- přijmout uvědomění o možnosti vyhoření a proaktivně se s tímto rizikem seznámit. To zahrnuje seznámení se s problematikou vyhoření a rozpoznávání příznaků naznačujících, že dochází k vyhoření
- mít se rád, pečovat o sebe, vážit si své vlastní hodnoty, mít k sobě úctu jako máme respekt k druhým lidem
- být si vědom hranic svých možností a uznat, že máme omezenou kapacitu je stěžejní, pokud se ocitneme v situaci, kde požadavky přesahují naše schopnosti, není se čeho obávat - je vhodné neváhat a požádat o pomoc někoho jiného
- naučit se přepínat z pracovního prostředí do soukromého, například v rodině, a umět včas opustit pracovní zátěž a věnovat se relaxaci a načerpání nové energie.[21]

[19]KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. s.93
[20]Tamtéž s. 93
[21]VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). s.33-38

3 Psychosociální pomoc a posttraumatická péče

Psychosociální pomoc a posttraumatická péče je zcela blízká syndromu vyhoření. Syndrom vyhoření jak už byl výše zmiňovaný, je stav psychického vyčerpání způsobený dlouhodobým vystavením stresu, přetížení prací nebo emocionálního vypětí. Hasiči a další pracovníci často čelí náročným situacím a mimořádným událostem, což může zvyšovat riziko vyhoření. Psychosociální podpora a posttraumatická péče mají za cíl pomáhat lidem zvládat traumatické události a snižovat riziko vyhoření. Poskytování podpory, poradenství a intervenčních opatření může pomoci členům jednotky požární ochrany lépe zvládat stresové situace a prevenci syndromu vyhoření. Je důležité, aby jednotky požární ochrany měly dostatečné zdroje a podporu k tomu, aby mohly úspěšně zvládat náročné situace a chránit své duševní zdraví.

Proto je důležité zajistit, aby byla poskytnuta potřebná pomoc při zvládání stresu a těchto traumatických zážitků. Potřeba psychické podpory není důležitá pouze pro postižené obyvatele, ale také pro záchranáře, kteří se účastní takových událostí. Psychologická služba Hasičského záchranného sboru České republiky (dále jen HZS ČR) spolupracuje s církvemi, nevládními organizacemi a občanskými sdruženími, aby poskytla podporu a pomoc při řešení těchto traumatických zážitků všem postiženým osobám, včetně záchranářů. První psychická pomoc se zaměřuje na stabilizaci psychického stavu jedinců v těch nejtěžších okamžicích jejich života. Je podobná první lékařské pomoci, protože jejím cílem je zabránit zhoršení stavu postižených osob a zajistit předání dotyčného povolaným odborníkům.[22]

V první psychické pomoci je klíčovou složkou aktivní, organizované a podpůrné prostředí a jeho vztah k postižené osobě. Toto prostředí může zahrnovat rodinu, přátele, profesionály nebo dobrovolníky, jejichž úkolem je poskytnout postižené osobě podporu a pomoc. Je důležité, aby tito lidé projevovali empatii a porozumění vůči situaci postižené osoby a byli schopni s ní komunikovat a naslouchat jí. Kromě toho je nezbytné zajistit bezpečí, stabilitu a pohodlné prostředí postižené osobě, aby se mohla zotavit a zvládnout traumatickou situaci.[23]

[22] BAŠTECKÁ, Bohumila. Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada), s. 156.
[23] KAVAN, Štěpán. Ochrana obyvatelstva I. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2011, s. 95.

Když se objeví katastrofa, která ovlivní životy lidí, s ní přichází i pomoc. Tento proces pomoci můžeme rozdělit do tří fází, které odpovídají časovému průběhu události: před, při a po události. Poskytování pomoci začíná v okamžiku výskytu katastrofy a končí v období klidu před případnou další událostí.

- Krátkodobou intervenci **při události**, která probíhá od času nula do tří dnů po události
- Střednědobou intervenci **po události**, která se aplikuje od tří dnů, po dobu jednoho měsíce a až šesti týdnů po události
- Dlouhodobou intervenci **po události**, která pokrývá období od jednoho měsíce po události až do 14 nebo 18 měsíců, nebo dokonce dvou let po události.[24]

Posttraumatická péče

V rámci poskytování psychosociální podpory je důležité zdůraznit také potřebu poskytovat posttraumatickou péči osobám, který ji potřebují. Tuto péči zabezpečují psychologové HZS ČR ve spolupráci s posttraumatickými týmy jednotlivých krajských HZS. Tyto týmy jsou složeny z vyškolených hasičů, kteří projevují zájem o tuto problematiku a po absolvování specializované přípravy jsou schopni poskytnout odbornou a kolegiální pomoc po náročných zásazích.[25]

Aby se předešlo mentální únavě a poklesu výkonu hasičů, je klíčové zaměřit se na prevenci prostřednictvím osvěty, poradenství a poskytování posttraumatické péče. Tato opatření zahrnují zvýšení povědomí o traumatech a jejich dopadech na psychiku, vzdělávání o nových životních stylech a přístupech k osobnímu zdraví a zejména poskytování posttraumatické intervence prostřednictvím odborníků na duševní zdraví a hasičů, kteří jsou vyškoleni k poskytování pomoci při odstraňování stresu způsobeného zásahy.[26]

[24] BAŠTECKÁ, Bohumila. Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada), s. 25.
[25] Ochrana obyvatelstva a krizové řízení: skripta. Praha: Ministerstvo vnitra - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2015, s. 156.
[26] BAŠTECKÁ, Bohumila. Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada), s. 247

4 Charakteristika jednotek požární ochrany

V této kapitole je kladen důraz na podrobnější charakteristiku hasičských jednotek. Jde o důležitý krok k pochopení prostředí, ve kterém hasiči pracují, a kde může vznikat syndrom vyhoření.

Dle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, (dále jen „ zákon o PO“) jednotky PO jsou zřízeny státem, obcí nebo podnikající fyzickou nebo právnickou osobou za podmínek, které zákon stanoví pro provedení zásadních úkolů jednotek PO. Účelem zákona je vytvořit podmínky pro účinnou ochranu života a zdraví občanů a majetku před požáry a pro poskytování pomoci při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech stanovením povinností ministerstev a jiných správních úřadů, právnických a fyzických osob, postavení a působnosti orgánů státní správy a samosprávy na úseku požární ochrany, jakož i postavení a povinností jednotek požární ochrany.[27]

4.1 Druhy jednotek požární ochrany

Podle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, rozlišujeme čtyři základní druhy JPO:

1) **Jednotka hasičského záchranného sboru kraje** zahrnuje příslušníky hasičského záchranného sboru (dále jen „HZS“), kteří vykonávají službu na stanicích záchranného sboru kraje
2) **Jednotka hasičského záchranného sboru podniku**, která se skládá ze zaměstnanců právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, kteří vykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání
3) **Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce** se skládá z fyzických osob, kteří nevykonávají činnost v této jednotce jako své zaměstnání
4) **Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku,** která se skládá ze zaměstnanců právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, kteří v této jednotce požární ochrany nevykonávají činnost jako své zaměstnání[28]

[27] Výchova dětí v oblasti požární ochrany: příručka pro učitele základních a speciálních škol. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2003. s.123
[28] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34..

Dále podle zákona č.133/1985 Sb., o požární ochraně rozlišujeme zvláštní druh jednotky PO a tou je **Vojenská hasičská jednotka,** která se skládá z vojáků a občanských zaměstnanců.[29]

4.1.1 Jednotka hasičského záchranného sboru kraje

Organizační složkou státu je HZS ČR, kterou zřizuje Česká republika. HZS ČR spadá pod Ministerstvo vnitra. V krajských jednotkách HZS slouží příslušníci HZS ČR na základě zákona o služebním poměru (zákon č.361/2003 Sb.) Tyto jednotky mají svou územní působnost k zásahu na území kraje, tomu nazýváme tzv. hasební obvod. Hlavní činností HZS kraje je zajišťovat prostřednictvím operačních a informačních středisek nepřetržitý příjem tísňových zpráv o mimořádných událostech např. požáry. Jednotky HZS se přemisťují na své stanice za účelem dosažení, co nejrychlejšího dojezdu na území kraje. Kromě základní techniky a věcných prostředků mají jednotky HZS krajů k dispozici také speciální techniku. Z hlediska operační působnosti je jednotka HZS kraje označována jako kategorie JPO I.[30]

Pod výkonem služby si představujeme provoz, kdy se příslušníci střídají ve dvou nebo třech směnách během 24 hodin. Vždy je zajištěn nepřetržitý režim služby. Pracovníci pracují v systému, kde mají směny trvající 24 hodin, následované 48hodinovým volnem mezi směnami. Je třeba si povšimnout, že směny jsou rozděleny na 16 hodin výkonu služby a dalších 8 hodin nařízené pohotovosti na místě výkonu služby. Službu vykonávají tři typy příslušníků. První skupinu tvoří předurčení zásahoví hasiči, kteří se specializují na vyjížďky. Druhou skupinu tvoří příslušníci, kteří pracují v operačních a informačních střediscích. Třetí skupinu tvoří příslušníci v záloze směny, jejichž úkolem je zajišťovat fungování jednotky.[31]

4.1.2 Jednotka hasičského záchranného sboru podniku

Jednotka hasičského záchranného sboru podniku je tvořena zaměstnanci právnické osoby či podnikajícími fyzickými osobami, kteří vykonávají svou činnost v této jednotce jako své zaměstnaní a jejich povinnost vyplynula z rozhodnutí orgánu státního požárního dozoru HZS kraje. Jednotka HZS podniku působí místně pro podnik, který ji zřídil, pokud

[29] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34.
[30] HANUŠKA, Z. Organizace jednotek požární ochrany. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008. S. 6
[31] Výkon služby. Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. c2024 [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D

není dohodou stanoveno jinak. Z hlediska její operační působnosti ji označujeme jako kategorii JPO IV.[32]

Zaměstnanci v jednotce HZS podniku vykonávají službu v souladu se zákonem o požární ochraně. Tato činnost je jejich zaměstnáním podle zákoníku práce, s jedinou výjimkou, kde doba pracovní směny může být až 16 hodin.[33]

4.1.3 Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce

Obec zřizuje jednotku sboru dobrovolných hasičů obce (dále jen SDHO). Některé velké obce mají možnost mít více jednotek SDHO. Jednotka SDHO obvykle funguje jako organizační složka obce a nemá právní subjektivitu. V operační působnosti mezi jednotkami sboru dobrovolných hasičů obcí existují rozdíly, podle kterých jsou jednotky SDHO děleny do kategorií JPO II, JPO III, JPO V. Z hlediska potřeb zřizovatele představuje jednotka PO většinou význam pro místní oblast a působí v ní (kategorie JPO V).[34]

Členové SDH obce vykonávají svou činnost na dobrovolném základě. Tento čin je považován za výkon občanské povinnosti při hašení požárů, provádění záchranných prací během přírodních katastrof a v jiných mimořádných událostech. Činnost, která se provádí v jednotce SDH obce během nařízeného cvičení nebo nařízené odborné přípravy, představuje aktivitu, která slouží obecnému zájmu.[35]

Jedná se tedy o formální formu dobrovolnictví, kdy je poskytována neplacená pomoc skrze organizaci ve prospěch druhých lidí a prostředí.[36]

Rozdíl mezi SH ČMS a JSDHO

Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska (dále jen SH ČMS) je organizace, která sdružuje dobrovolné hasiče v České republice. Vzniklo v roce 1991 jako nástupnická organizace Československého svazu požární ochrany. Hlavním pilířem SH ČMS jsou

[32] HANUŠKA, Z. Organizace jednotek požární ochrany. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008. S. 9

[33] Výkon služby. Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. c2024 [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D

[34] KAVAN, Štěpán. Ochrana obyvatelstva II. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 31

[35] Výkon služby. Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. c2024 [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D

[36] KAVAN, Štěpán. Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech: v podmínkách Jihočeského kraje. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2012. s. 21

sbory dobrovolných hasičů. SH ČMS má ve svém členství 7 677 sborů dobrovolných hasičů a celkem 358 000 řádných členů. Tyto sbory dobrovolných hasičů jsou organizovány do okrsků, které jsou součástí 78 okresních sdružení hasičů a 14 krajských sdružení hasičů. Celé sdružení SH ČMS je řízeno starostou.

SH ČMS je největší z organizací působících v oblasti požární ochrany. Jeho hlavními cíli jsou spolupráce při vytváření podmínek pro účinnou ochranu života, zdraví a majetku občanů, podpora odborné přípravy dobrovolných hasičů, organizace a podpora dobrovolnické činnosti a také podpora sportovních aktivit svých členů prostřednictvím soutěží v hasičském sportu. Kromě toho se SH ČMS angažuje i ve výchově mladé generace.[37]

Zatímco u JSDHO se zaměřujeme na členy výjezdových jednotek, kteří jsou odpovědní za provádění záchranných operací. Tyto výjezdové jednotky jsou zřizovány jednotlivými obcemi a jsou plně financovány a zabezpečovány těmito obcemi. Každý člen musí být starší 18 let a mít odborné schopnosti v různých oblastech, například práci s dýchacími přístroji nebo ovládání motorových pil. Členové jsou zařazeni do kategorií JPO II., III. a V., přičemž kategorie VI. zahrnuje výjezdové jednotky SDH, které jsou provozovány podniky nebo obcemi, které nemají vlastní jednotku SDH. V případě, že obec nemá vlastní jednotku SDH, je povinna mít smlouvu s jiným městem, které má svou vlastní jednotku SDH.[38]

4.1.4 Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku

Jednotku sboru dobrovolných hasičů podniku zřizuje právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, které musí tuto povinnost splnit na základě rozhodnutí orgánu státního požárního dozoru- HZS kraje. Stejně jako u jednotky HZS je zřízení této podnikové jednotky PO vázáno na celkový systém zajištění požární ochrany podniku nebo konkrétní technologie.[39]

Pro zvýšení akceschopnosti a zkvalitnění činnosti jednotky SDH podniku je možné zařadit do těchto jednotek i osoby, které tuto službu vykonávají jako své zaměstnání. Právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby musí projednat a schválit s HZS kraje

[37] KAVAN, Štěpán. *Nestátní neziskové organizace, dobrovolníci a možnosti spolupráce při mimořádných událostech / Štěpán Kavan a kolektiv*. Praha : NLN, 2022, 1974 s. 76-77
[38] *Jaký je rozdíl mezi JSDHO a SDH?* [Online]. Hasičský záchranný sbor České republiky. C2024. Dostupné z: https://www.zezivotaizs.cz/. [cit. 2023-12-16]
[39] KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 34

všechna uvedená opatření. Na pracovní dobu členů v jednotce SDH podniku se nevztahuje výjimka 16 hodinové směny ze zákoníku práce, a to i v situaci, kdy by jejich práce v této jednotce byla jejich hlavním zaměstnáním. Z hlediska operační působnosti je jednotka SDH podniku označována jako kategorie JPO VI.[40]

4.2 Vojenská hasičská jednotka

Vojenská hasičská jednotka jedna z důležitých složek vojenských sil, která se specializuje na záchranné a hasičské operace. Je zvláštním druhem jednotek PO.[41] Jejím úkolem je ochrana životů, majetku a životního prostředí při vzniku požárů v rámci armády. Vojenská hasičská jednotka disponuje speciálním vybavením, které umožňuje efektivní a rychlou akci při hašení požárů a provádění záchranných prací. Spolupracují s ostatními složkami ozbrojených sil a civilními hasičskými sbory, aby zajistily co nejlepší ochranu a minimalizovaly škody. V oblasti PO se využívá stejného postavení HZS v podniku, nebo JSDH v podniku.[42]

V resortu obrany byl vytvořen vojenský požární dozor s cílem zabezpečovat požární dozor ve vojenských objektech, útvarech, zařízeních a u právnických osob založených nebo zřízených Ministerstvem obrany. Vojenské hasičské jednotky nepatří do systému plošného pokrytí územní republiky a tím jim není přiřazena kategorie jednotky.[43]

4.3 Vnitřní organizace požární ochrany

Jednotky požární ochrany se skládají z požární techniky a z dalších prostředků pro požární ochranu. Dále jednotku PO tvoří velitel jednotky PO a k němu určený počet:

- příslušníků HZS ČR, pokud jde o jednotku hasičského záchranného sboru kraje
- zaměstnanců podniku, jde-li o jednotku hasičského záchranného sboru podniku
- členů jednotky sboru dobrovolných hasičů obce či členů jednotky sboru dobrovolných hasičů podniku a osob vykonávající službu v jednotce

[40] KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 34
[41] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34.
[42] HANUŠKA, Z. *Organizace jednotek požární ochrany*. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008. S.11
[43] KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 34

dobrovolných hasičů obce nebo jednotce sboru dobrovolných hasičů podniku svoje zaměstnání [44]

4.3.1 Věcné prostředky požární ochrany

Vedlejším cílem práce je charakteristika jednotek požárních jednotek, které jsou postupně v kapitolách rozebrány, ale je nezbytné k tomu zmínit i jejich věcné prostředky, které jsou používány k ochraně, záchraně a evakuaci osob, hašení požáru a při činnosti jednotky požární ochrany při záchranných a likvidačních pracích a ochraně obyvatelstva při plnění úkolů civilní ochrany nebo při činnosti požární hlídky.

Druhy věcných prostředků požární ochrany zahrnují:

- hasicí přístroje (přenosné, přívěsné a pojízdné).
- osobní ochranné prostředky,
- prostředky pro záchranu a evakuaci osob (např. seskokové matrace, žebříky, pneumatické vaky),
- prostředky pro práci s nebezpečnými látkami a pro dekontaminaci, analyzátory plynů, kapalin či nebezpečných látek,
- prostředky pro práci ve výškách, nad volnými hloubkami, na vodě, ve vodě a pod hladinou,
- hasiva a příměsi do hasiv,
- požární příslušenství,
- přenosné zásahové prostředky (např. požární stříkačky, generátory).[45]

[44] RICHTER, Rostislav. Slovník pojmů krizového řízení. Praha: Ministerstvo vnitra, Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2018, s. 109-110.
[45] Tamtéž s. 106

4.4 Kategorie jednotek

Kategorie jednotek se dělí na následující:[46]

a) **Jednotky s územní působností**, které zasahují i mimo území svého zřizovatele se označují jako:
   - **JPO I** - jednotka HZS kraje, s územní působností zpravidla do 20 minut jízdy z místa dislokace a dobou výjezdu jednotky od vyhlášení poplachu do 2 minut,
   - **JPO II** - jednotka SDH obce, s územní působností zpravidla do 10 minut jízdy z místa dislokace, která zabezpečuje jeden (JPOII/1) nebo dva (JPOII/2) výjezdy družstva minimálně o zmenšeném početním stavu a zřizuje se ve vybrané obci s počtem obyvatel zpravidla nad 1 000 a dobou výjezdu jednotky od vyhlášení poplachu do 5 minut,
   - **JPO III** - jednotka SDH obce s územní působností zpravidla do 10 minut jízdy z místa dislokace, která zabezpečuje jeden (JPOIII/1) nebo dva (JPOIII/2) výjezdy družstva minimálně o zmenšeném početním stavu a zřizuje se ve vybrané obci s počtem obyvatel zpravidla nad 1 000 a dobou výjezdu jednotky od vyhlášení poplachu do 10 minut,
b) **Jednotky s místní působností,** které zasahují zejména na území zejména svého zřizovatele, pokud není v případě rozsáhlých mimořádných událostí požadován výjezd jednotky jinam v souladu s právním předpisem[47]

Ty, dělíme následovně:

- **JPO IV** - jednotka HZS podniku,
- **JPO V** - jednotka SDH obce s působností zpravidla na území obce, která ji zřizuje,
- **JPO VI** - jednotka SDH podniku,
- **(JPO N)** - jednotka SDH obce nebo podniku, která není zařazena do plošného pokrytí území kraje jednotkami. Požadavky na tuto jednotku jsou stejné jako u jednotky kategorie JPO V. Nezařazenou do plošného pokrytí je také požární hlídka.)[48]

[46] HANUŠKA, Z. *Organizace jednotek požární ochrany*. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008.,s. 14-15.
[47] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34.
[48] Metodika zřizování JSDHO. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. 2009 [cit. 2023-12-18]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho

Požární hlídkou rozumíme útvar se statutem jednotky, pokud je požární hlídka zřízená za podmínek uvedených v právním předpise.[49]

Tabulka 2-Základní tabulka plošného pokrytí

Stupeň nebezpečí území obce		Počet jednotek PO a doba jejich dojezdu na místo zásahu
I	A	2 JPO do 7 min a další 1 JPO do 10 min
	B	1 JPO do 7 min a další 2 JPO do 10 min
II	A	2 JPO do 10 min a další 1 JPO do 15 min
	B	1 JPO do 10 min a další 2 JPO do 15 min
III	A	2 JPO do 15 min a další 1 JPO do 20 min
	B	1 JPO do 15 min a další 2 JPO do 20 min
IV	A	1 JPO do 20 min a další 1 JPO do 25 min

Poznámka: 1 JPO - jedna jednotka PO; 2 JPO - dvě jednotky PO; min - minut.[50]

4.5 Operační působnost a úkoly jednotek PO

Operační hodnotu má každý druh jednotky PO, ta vypovídá o schopnosti jednotky k zahájení a provedení zásahu. Operační hodnotu jednotky PO tedy tvoří:

- doba výjezdu
- působnost jednotky PO
- optimální vzdálenost pro dojezd
- efektivní doba jízdy

U doby výjezdu po vyhlášení poplachu vyjede k zásahu z místa své dislokace jednotka PO. Právní předpis tuto dobu stanovuje následovně:[51]

Do 2 minut jednotky, které jsou složené výhradně z hasičů z povolaní (tím rozumíme jednotku HZS kraje a jednotku HZS podniku)

a) Do 10 minut vyjíždějí jednotky výlučně z hasičů, kteří nevykonávají službu v jednotce jako své zaměstnání

[49] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34.
[50] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosince 1985 Sb., Zákon České národní rady o požární ochraně. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 34.
[51] ČESKO. Vyhláška č. 247/2001 Sb., Ministerstva vnitra o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. In: Sbírka zákonů České republiky 2010–2024

b) Do 5 minut vyjíždějí jednotky složené z hasičů, které jsou uvedené v písmenech a) a b) nebo z vyjedou členové, kterým byla určena pohotovost mimo pracoviště nebo
c) Do 5 minut jednotky HZS kraje zřízené na stanici , tam kde je družstvo k výjezdu doplněné dobrovolnými hasiči

Působnost jednotky PO: může být zaměřena na zásahy především na území svého zřizovatele, což se nazývá místní působnost, nebo na rozsáhlejší území nejen na území svého zřizovatele, což je označováno jako územní působnost.

Optimální vzdálenost pro dosažení jednotky PO je určena na základě statistické analýzy počtu výjezdů v rozdělení podle vzdálenosti od požárů.

Doba efektivního dojezdu je vypočtena na základě převedení optimální vzdálenosti na průměrné rychlosti jízdy, které se pohybují v rozmezí 45 až 60 km/h, s ohledem na místní podmínky.[52]

Úkoly jednotek PO

Tato podkapitola se věnuje úkolům JPO, která je úzce spjata s tématem práce. Pojednává o funkcích členů JPO, při kterých může docházet k zmiňované problematice syndromu vyhoření.

Primárními úkoly, které nám stanovuje zákon jsou:

a) požární zásah-působení dle příslušné dokumentace požární ochrany nebo při soustředění a nasazování sil a prostředků
b) záchranné práce-konání při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech

Mimo jiné jednotky PO plní úkoly na úseku ochrany obyvatelstva. V tomto odvětví se podílí na:

a) evakuaci obyvatel
b) označování oblastí s výskytem nebezpečných látek
c) na varování obyvatel

[52] HANUŠKA, Z. *Organizace jednotek požární ochrany*. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008.,s. 13-14

d) dekontaminaci postižených obyvatel nebo majetku
e) na humanitární pomoci obyvatelstvu a zajištění podmínek pro jeho nouzové přežití[53]

Jednotka PO je charakterizována:

- velikostí- vyjadřuje počet hasičů v ní
- kategorií- která v návaznosti na druh jednotky PO vyjadřuje operační hodnotu pro použití k zásahům, zejména pro svého zřizovatele (podnik, obec), tzv. místní působnost nebo pro použití na větším území nejen na území svého zřizovatele tzv. územní působnost; součástí operační působnosti je také stanovená doba pro výjezd jednotky PO z místa dislokace zásahu
- taktickou hodnotou- rozumíme schopnost provádět určitý rozsah činností odpovídající velikosti jednotky PO a jejímu vybavení požární technikou a věcnými prostředky.[54]

4.6 Historický vývoj požární ochrany

Nedílnou součástí práce je třeba nahlédnout do historie, jak se vyvíjela požární ochrana se související požární technikou. Při zkoumání historie požární ochrany lze sledovat trvalý vývoj práce hasičů od dávných dob až po současnost. Začátky organizovaného hašení ohně lze nalézt ve starověkých civilizacích, kde se dobrovolníci sdružovali a koordinovali své úsilí při hašení požárů. S postupem času se tyto skupiny postupně profesionalizovaly a staly se nedílnou součástí každodenního života ve městech.

V počátcích Československé republiky mělo veřejné hasičské sbory jen málo měst. V jiných městech používali starostové zákony přijaté z Rakouska-Uherska. To umožnilo přenést odpovědnost za hašení požárů z kanceláře starosty na dobrovolné hasiče. Ale jen část z nich vyhovovala jejich potřebám. Někde byly hasičské sbory obsazeny zaměstnanci města, kteří zastávali funkce strojníka nebo náčelníka.[55]

První spolek byl založen v roce 1853 v Praze, kdy se magistrát rozhodl pro úklid pražských ulic. Dne 16. srpna ve stejném roce přijali 30 nových zaměstnanců jako hasiče,

[53] KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 29.
[54]HANUŠKA, Z. *Organizace jednotek požární ochrany*. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008.,s.3
[55]*Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. c2024 [cit. 2023-12-16]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/historicka-expozice-ve-zbirohu-historie-profesionalni-pozarni-ochrany-v-ceskych-zemich.aspx

k jejichž práci patřilo kromě hašení požárů i školení tehdejší techniky a zametání ulic. Později vznikly profesionální hasičské sbory i v dalších městech republiky, které si prošly řadou změn. První hasičský dobrovolný sbor byl založen v roce 1864 ve Velvarech na Kladensku. Setkání a školení těchto učňů vedlo k růstu vzdělanosti a všeobecné národní osvětě. O významu a oblíbenosti jednotek dobrovolných hasičů u nás svědčí fakt, že v dnešní době má dobrovolnou jednotku téměř každá obec. [56]

V roce 1876 došlo k velkému vzestupu, kdy byl vydaný „ Řád policie v příčině ohně v království Českém“, který předepisuje informace o požární prevenci, řízení a pravomoci při zásahu a trestní postih za přestupky související s požáry. Stávající zákon o požární ochraně, který byl přijat roku 1985, volně navazuje na již zmíněný první předpis.[57]

Vývoj požární techniky

Za starých časů, kdy lidé neznali hasicí přístroje, bylo velmi obtížné požár uhasit. Jedinou záchrannou byla voda. Když došlo k požáru lidé tvořili řady a podávali si vodu ve velkých nádobách až k hořící budově, kde byli připraveni muži na žebříkách a hasili oheň. O něco později došlo k objevu již malých ručních stříkaček, berlovek a potom dřevěných stříkaček na kolech. To fungovalo tak, že se voda nalévala do nádrže ve stříkačce a pumpováním docházelo k vystřikování železné trubky přesně do ohně. V 19. století se už objevují parní stříkačky, které měly lepší výkon a tak nahradily lidskou práci.

Když byl vynalezen spalovací motor, tak též se dostává do služeb hasičských stříkaček, kterým bylo nahrazeno namáhavé ruční čerpání. Později byl spojen s rotačním čerpadlem, kdy se vytvořil nový typ motorové stříkačky, používaný dodnes. Žebřík je důležitým prostředkem při požárech, je přizpůsobený vývoji hašení. Další prostředky jsou hasicí přístroje s různými náplněmi, různé chemické přípravky, které uhasí hořlaviny, které vodou neuhasíme.[58]

[56] KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. s. 17.
[57] Tamtéž s. 17.
[58] NOUZA, Josef. *100 let požárního sboru v Českých Budějovicích.* České Budějovice: Místní požární sbor Českého svazu požární ochrany, 1974. s.49-50

5 Praktická část

Úvod praktické části práce odkazuje na stanovený cíl, který je klíčový pro tento výzkum. Hlavním cílem výzkumu je zjistit a zhodnotit míru syndromu vyhoření u jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji. S tím jsou úzce spojeny výzkumné otázky a hypotézy, které byly definovány pro samotné výzkumné šetření a slouží tedy k dosažení cíle. Byla zde rozebrána metodika práce, která byla použita. Autorka rovněž popsala proces sběru dat, výběr respondentů a manipulaci s daty. V závěru praktické části jsou vyhodnoceny výsledky získané prostřednictvím výzkumného dotazníkového šetření.

Výzkumné otázky a hypotézy

Pro dosažení cílů byly autorkou stanoveny výzkumné otázky a hypotézy.

1. Jaká je celková míra syndromu vyhoření mezi členy jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji?
2. V jaké oblasti jsou jednotky PO nejvíce zasaženi? (emocionální vyčerpání, depersonalizace a nebo snížení výkonnosti)
3. Jak respondenti hodnotí úroveň podpory a prevence syndromu vyhoření ve svých jednotkách?

Hypotézy

H1:Předpokládám, že míra výskytu syndromu vyhoření bude větší u jednotek hasičského záchranného sboru kraje než u jednotek dobrovolných hasičů obce.

H2: Očekávám, že členové jednotek požární ochrany ve věku nad 50 let mají vyšší pravděpodobnost prožití syndromu vyhoření než mladší kolegové, kteří projevují nadšení a motivaci v práci.

5.1 Metoda sběru dat a struktura dotazníku

Výzkum byl proveden pomocí on-line dotazníkového šetření na webových stránkách Survio.com. Tyto stránky umožňují vytváření dotazníku zdarma a následné shromažďování odpovědí. Celý elektronický dotazník je k nahlédnutí zde.[59] Shromážděné odpovědi byly dále analyzovány a vyhodnoceny za pomoci sloupcových

[59] My.survio.com [online]. Problematika syndromu vyhoření u vybraných jednotek požární ochrany [cit. 2024-03-25].Dostupné z https://www.survio.com/survey/d/G0D3B3P3U6J5C4X3Q

grafů. Výzkum byl prováděn v měsících únor a březen 2024. Výzkum byl zaměřen na vybrané členy jednotky požární ochrany v Jihočeském kraji. Celkem bylo osloveno 122 respondentů, z nichž dotazník vyplnilo 70 členů JPO. Celková úspěšnost vyplnění dotazníku činí 57,4%.

K dosažení cílů výzkumu byla nejprve provedena kvantitativní metoda pomocí standardizovaného dotazníku Maslach Burnout Inventory (dále jen MBI) a vlastní vytvořený dotazník. U MBI dotazníku se zjišťují tři faktory: emocionální vyčerpání, depersonalizace a ztráta osobního uspokojení. Těmi jsou emocionální vyčerpání, depersonalizace a osobnostní uspokojení. Tento dotazník obsahuje 22 otázek, z nichž 7 je zaměřených na první faktor, 7 i na druhý a 8 z nich se zabývá třetím faktorem.[60]

Autorka otázky rozdělila a připravila do tří tabulek ke každému faktoru, pro snazší vyplnění a závěrečné vyhodnocení.

Dotazník MBI – Maslach Burnout Inventory

Dotazník MBI je nejčastěji používanou metodou, která se využívá k odbornému vyšetření syndromu vyhoření. Autory dotazníku jsou Maslach a Jackson.

Tři faktory, které se u dotazníku zjišťují:

EE- emocionální vyčerpání je často považováno za klíčový indikátor syndromu vyhoření, neboť charakterizuje jedince, který prochází situacemi emocionálního vyčerpání, ztrátou zájmu o život, nedostatkem energie a absence motivace k vykonávání jakýchkoli činností.

DP – depersonalizace je důsledkem vyčerpání, který se projevuje v situacích, kdy nepociťujeme pozitivní odezvu od lidí, jimž se věnujeme. Když ostatní neprojevují pozitivní reakce, můžeme se stát odtažitými, začne se u nás projevovat cynismus a postupně ztrácíme respekt k ostatním. V nejhorším případě začneme jednat s ostatními jako s věcmi a ne jako z lidskými bytostmi.

PA- je ztráta osobního uspokojení, což je další termín pro tento stav, často se objevuje u jedinců s nízkou sebedůvěrou. Ti neuznávají svou hodnotu a když se ocitnou

[60] *MaslachBurnoutInventory*.[online].Dostupnéz: https://pscentre.org/wpcontent/uploads/2023/04/Maslach-Burnout-Inventory-.pdf. [cit. 2024-03-25].

ve stresujících situacích, konfliktech nebo před výzvami, mají potíže se s těmito situacemi vyrovnat. Sub-škály jsou navrženy tak, aby pokryly co nejširší spektrum oblastí.[61]

K vyplnění dotazníku se používá sedmibodová škála, kde hodnota 0 znamená "nikdy" a hodnota 6 znamená "každý den", což odpovídá frekvenci prožívání daných pocitů. Respondent poté vybere v každé otázce číslo/políčko ke každému tvrzení. U MBI dotazníku se nevyhodnocuje celkové skóre, místo toho se měří každá škála zvlášť ve třech stupních – nízkém, středním a vysokém. V případě emocionálního vyčerpání (EE) a depersonalizace (DP) indikují vysoké hodnoty vysoký stupeň vyhoření, zatímco u osobního uspokojení (PA) je situace přesně opačná – nízké hodnoty indikují vyhoření.

Přehled stupňů, podle kterých se vyhoření vyhodnocuje:

Stupeň emocionálního vyčerpání (EE)

Nízký 0-16

Mírný 17-26

Vysoký 27 a více = vyhoření!

Stupeň depersonalizace (DP)

Nízký 0-6

Mírný 7-12

Vysoký 13 a více = vyhoření!

Stupeň osobního uspokojení (PA)

Vysoký 39 a více

Mírný 38-32

Nízký 31-0 = vyhoření![62]

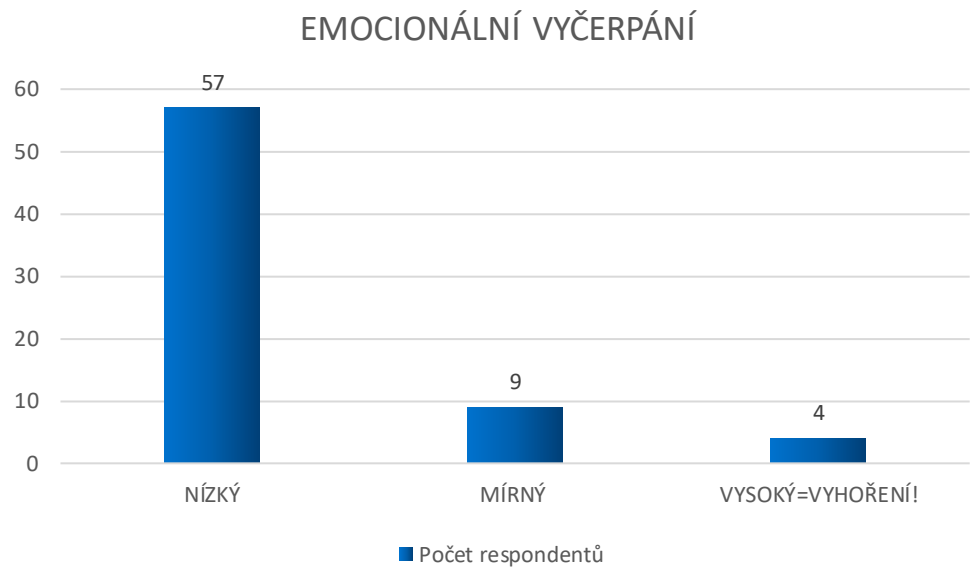
[61] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Jak neztratit nadšení. GRADA, 1998, str. 36 – 39. ISBN 80-7169-551-3.
[62] PaedDr. Lucie Zormanová Ph.D. *Syndrom vyhoření*. Online. Metodický portál RVP.CZ. 2018. Dostupné z: https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/21761/SYNDROM-VYHORENI-U-PEDAGOGICKYCH-PRACOVNIKU.html. [cit. 2024-03-17].

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

V první části dotazníku byl použit již zmiňovaný standardizovaný dotazník MBI, ke zjištění oblastí emocionálního vyčerpání, depersonalizace a osobního uspokojení. V druhé části byl využit vlastní vytvořený dotazník, který obsahuje 13 otázek.

Vyhodnocení dotazníku Maslach Burnout Inventory

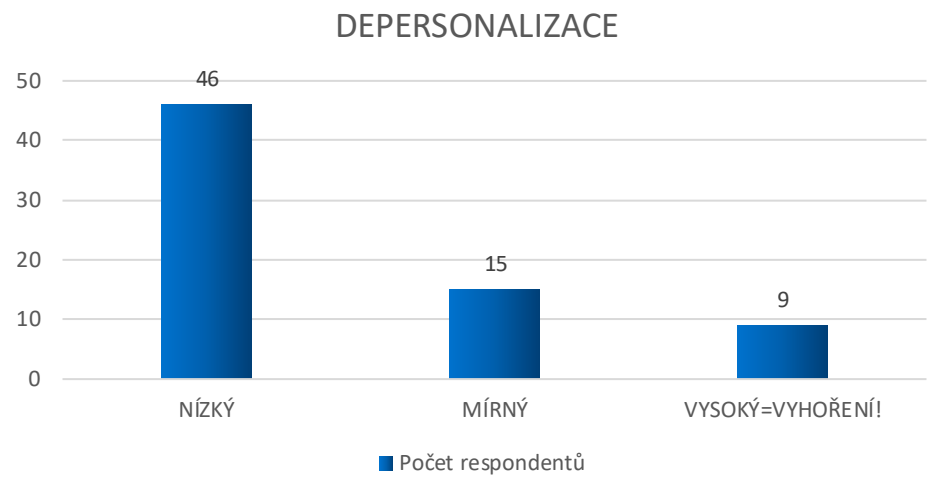
Graf 1-Emocionální vyčerpání[63]



Z analýzy prvního grafu vyplývá, že ze 70 respondentů, kteří odpovídali, tak 4 (5,71%) členové vykazují vysoký stupeň **emocionálního vyhoření**, což odpovídá vysoké míře vyhoření. Dále 9 (12,86%) členů JPO vykazuje mírný stupeň vyhoření a zbývajících 57 (81,43%) respondentů se nachází na nízkém stupni vyhoření podle škály emocionálního vyčerpání.

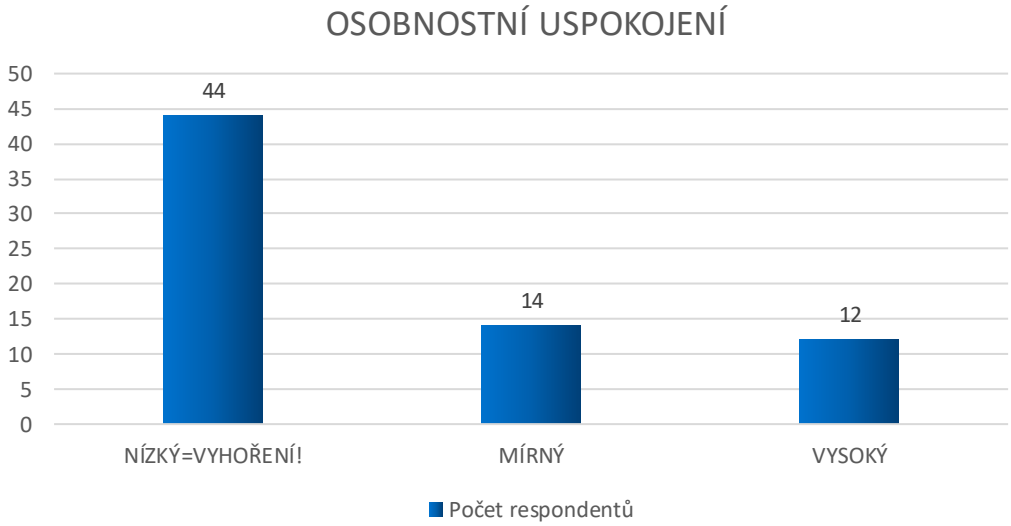
[63] Vlastní zdroj

Graf 2- Depersonalizace[64]



Tento graf nám znázorňuje míru **depersonalizace** členů JPO. Z grafu je vidět, že z celkového počtu 70 respondentů se 9 (12,86%) z nich nachází ve vysokém stupni, tedy opět ve vyhoření. Mírný stupeň obsadilo 15 členů JPO (21,43%) a zbylých 46 pracovníků (65,71%) patří do nízkého stupně depersonalizace syndromu vyhoření.

Graf 3- Osobnostní uspokojení[65]

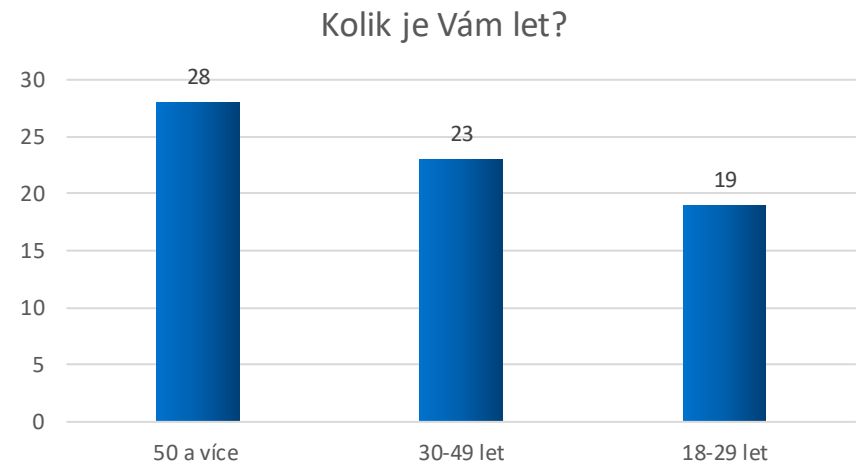


Z grafu číslo 3 vyplývá, že vyhoření v oblasti **osobnostního uspokojení** vykazuje 44 členů JPO (62,86%). Mírný stupeň spadá na 14 členů JPO (20%) a vysoký stupeň osobnostního uspokojení se projevuje u 12-ti respondentů (17,4%).

[64] Vlastní zdroj
[65] Vlastní zdroj

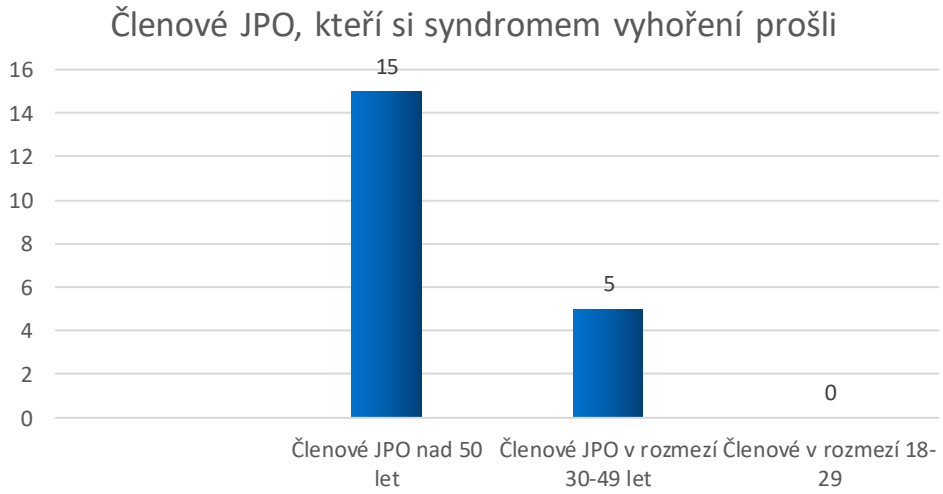
Vyhodnocení vlastního vytvořeného dotazníku

Graf 4- Věk respondentů[66]



Věková struktura respondentů ukazuje, že nejvíce zastoupenou skupinou jsou jedinci ve věku nad 50 let, kteří tvoří (40 %) z celkového počtu respondentů. To může značně naznačovat že členové této věkové kategorie mohou být náchylnější k prožívání syndromu vyhoření. Respondenti ve věku 30-49 let tvoří (33 %) vzorku a respondenti ve věku 18-29 let (27 %).

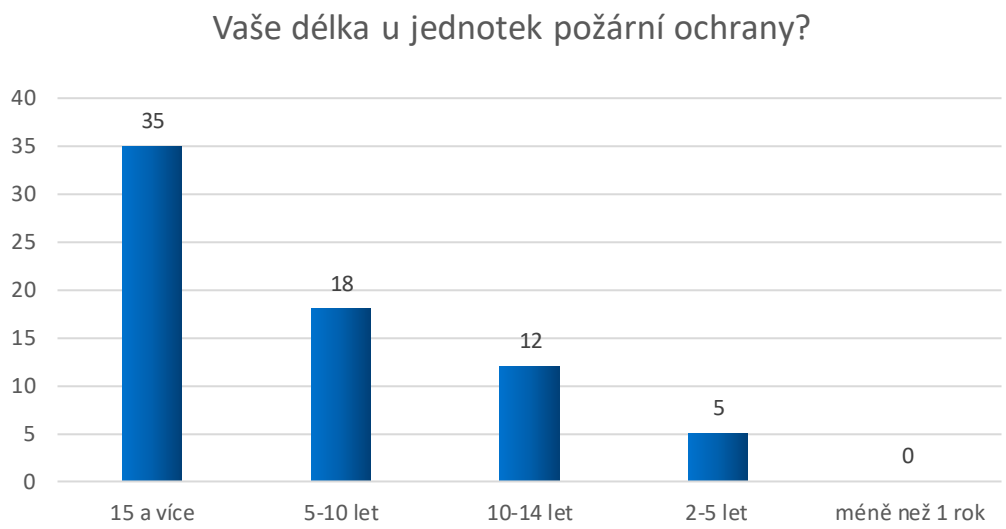
Graf 5-Syndrom vyhoření dle věku[67]



[66] Vlastní zdroj
[67] Vlastní zdroj

Zde autorka navíc doplnila graf, který znázorňuje míru syndromu vyhoření mezi členy JPO v Jihočeském kraji v závislosti na věkové skupině. Z grafu lze vyčíst, že členové ve věku nad 50 let vykazují výrazně vyšší míru syndromu vyhoření než mladší kolegové. Tento výsledek podporuje autorky stanovenou hypotézu č. 2, kde uvádí, že očekává, že syndrom vyhoření se projeví u jedinců straších 50 let.

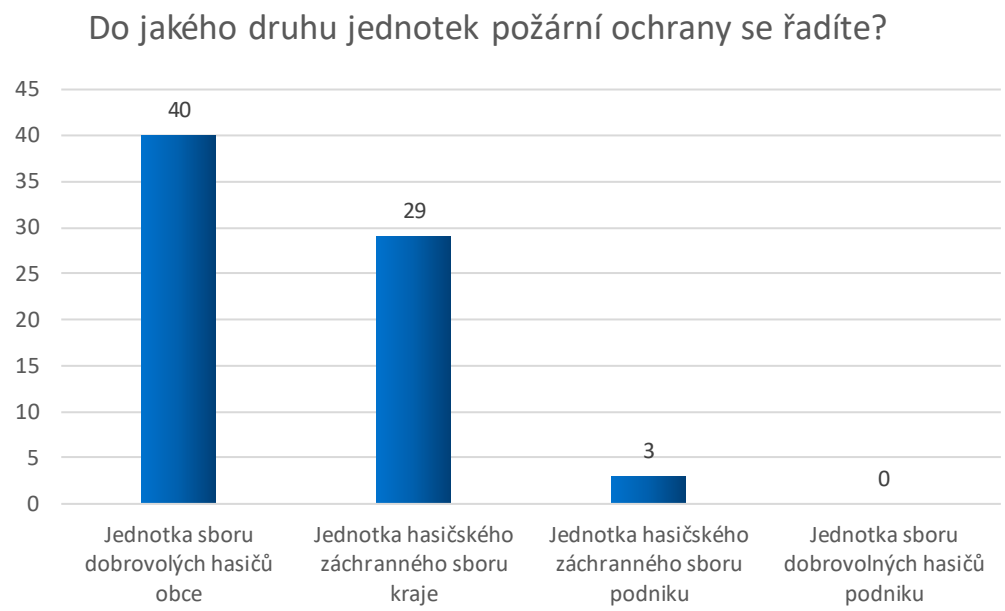
Graf 6-Délka praxe u JPO[68]



Analýza délky praxe u členů jednotek požární ochrany ukazuje, že největší podíl členů (51,85 %) má za sebou praxi v této profesi 15 let a více. Tato skupina může představovat stabilní jádro týmu s hlubšími znalostmi a zkušenostmi. Skupina členů s praxí 10-14 let (22,22 %) je také značně zastoupena, což naznačuje, že existuje dostatečný počet středně zkušených členů v týmu. Zkušenost v rozmezí 5-10 let má (29,63 %) členů, což představuje další podstatnou část pracovního týmu. Nejméně početnou skupinou jsou členové s praxí 2-5 let (11,11 %). Tato skupina může zahrnovat nové členy týmu a ty, kteří se teprve seznamují s prací u JPO.

[68] Vlastní zdroj

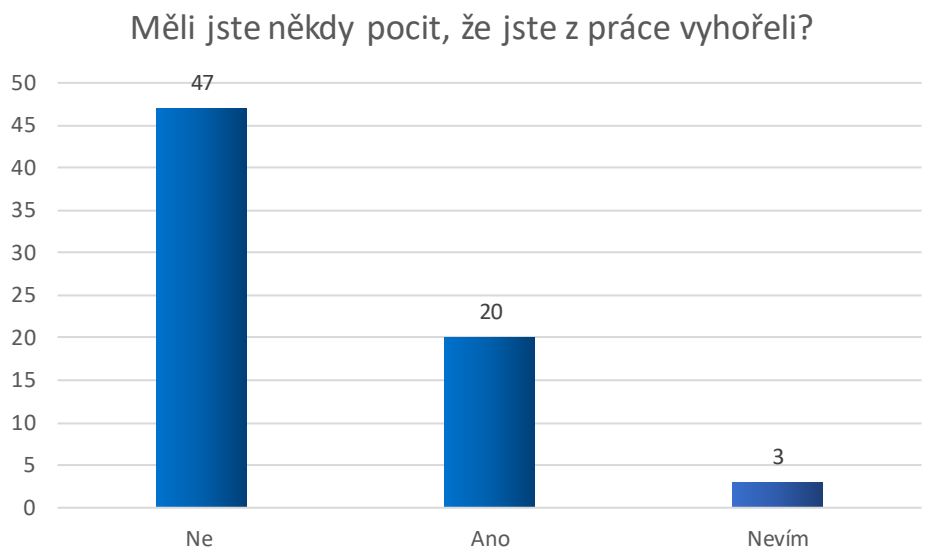
Graf 7-Druh JPO[69]



Ve vyhodnocení grafu je vidět, že největší část respondentů 40 patří do kategorie JSDHO, což představuje (54,05 %) celkového počtu respondentů. Následuje kategorie jednotek HZS kraje s 29 respondenty, což představuje (39,19%) celkového počtu respondentů. Nejméně zastoupenou kategorií je jednotka hasičského záchranného sboru podniku s pouhými 3 respondenty, což odpovídá (4,05 %) celkového počtu respondentů. A u JSDH podniku se přihlásilo celkem 0 respondentů. Tato struktura respondentů poskytuje ucelený pohled na rozložení členů v různých typech jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji.

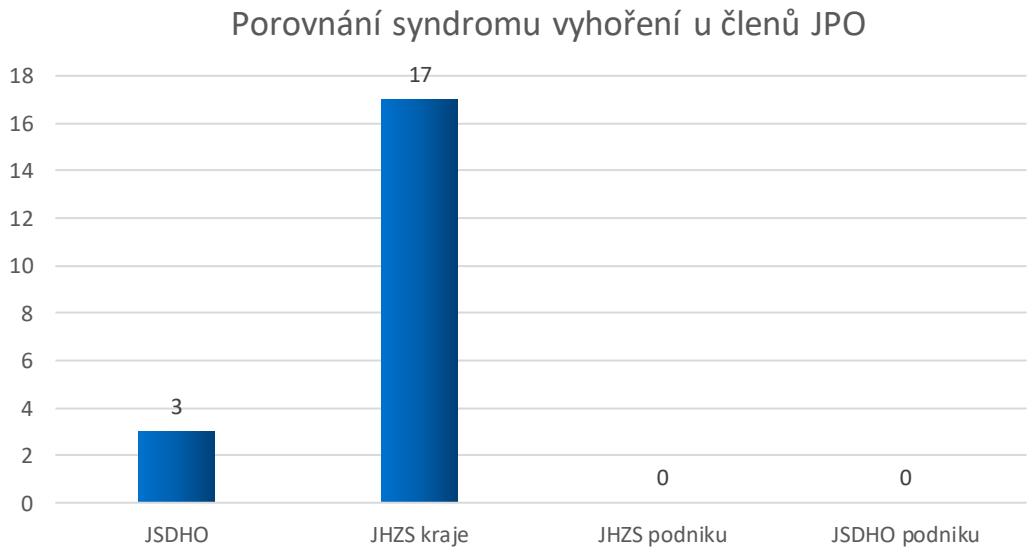
[69] Vlastní zdroj

Graf 8- Vnímání stavu syndromu vyhoření z práce[70]



Tato data poskytují přehled o tom, jak respondenti vnímají svůj stav ve vztahu k vyhoření z práce. Z výsledků vyplývá, že většina respondentů (67,1%) odpověděla, že z práce nikdy nevyhořela, (28,6 %) respondentů odpovědělo, že si syndromem vyhoření prošla, zatímco (4,3 %) respondentů neví, zda mají pocit, že vyhořeli z práce.

Graf 9-Porovnání syndromu vyhoření[71]



Doplnění k této zkoumané otázce zjišťuje, že autorka provedla srovnání mezi JSDHO a JHZS kraje. Ze 70 dotazovaných respondentů, 20 jich si prošlo syndromem

[70] Vlastní zdroj
[71] Vlastní zdroj

vyhoření. Autorka si zároveň potvrzuje hypotézu č. 1, kde předpokládala, že ti kteří syndrom vyhoření prodělali, budou právě jednotky HZS kraje.

Otázka číslo **devět** byla otevřená pro ty, kteří v předchozí otázce odpověděli, že měli pocit, že z práce vyhořeli. Z předchozího grafu je zřejmé, že 20 členů JPO odpovědělo, že z práce vyhořelo. Respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli ANO, byli vyzváni k popisu situací nebo faktorů, které k jejich vyhoření vedly. Nejčastější odpovědi, které se i opakovali jsou:

- nekompetence nadřízených
- vyčerpání z výjezdů
- stereotypní kancelářská práce
- byrokratický systém.

Graf 10-Stres v práci u JPO[72]

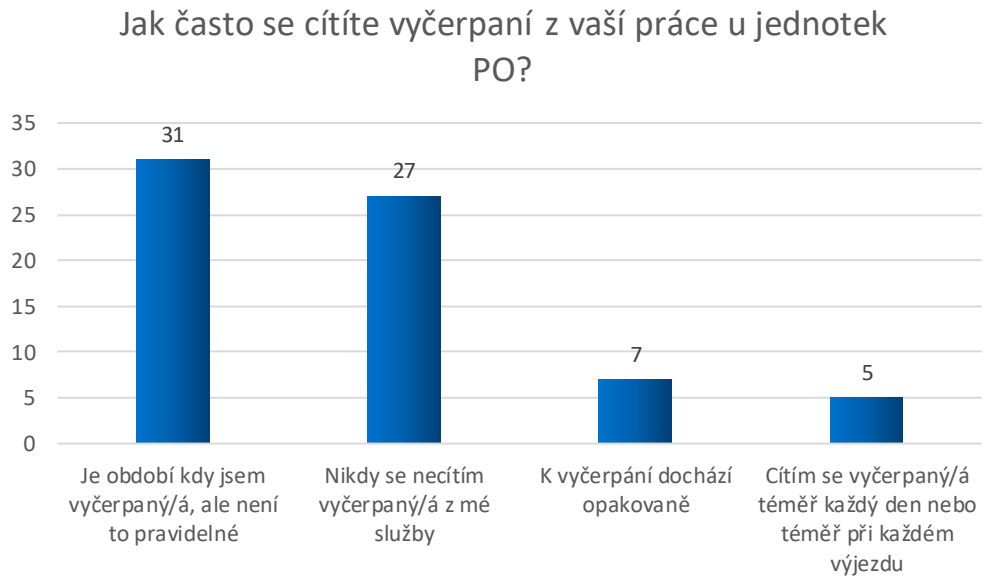
Členové JPO byli dotázáni na četnost, jak často jsou vystaveni stresovým situacím v práci u jednotek požární ochrany. Většina respondentů (40,74%) uvádí, že nejsou vystaveni stresovým situacím. Naopak, menší skupina respondentů (31,48%) uvádí, že jsou vystaveni stresu několikrát měsíčně, zatímco 13 (18,52 %) respondentů uvádí, že se s ním setkávají několikrát týdně. Nejmenší podíl respondentů (9,26 %) uvádí, že jsou téměř každý den vystaveni stresu v práci.

[72] Vlastní zdroj

Graf 11-Aktivity při zvládání stresu[73]

Je klíčové se zaměřit se stres, který ovlivňuje syndrom vyhoření. Tato data ukazují, že většina respondentů preferují pravidelnou fyzickou aktivitu (38,6 %) a procházky do přírody (30 %) jako způsoby zvládání stresu. Řešení problémů s kolegy je další často zvolenou strategií (22,9 %), zatímco pouze malá část respondentů upřednostňuje meditaci a relaxaci (5,7 %). Na vybrání odpovědi měli respondenti i jiné, kde odpověděli 2 respondenti, ale bohužel neuvedli, žádný jiný způsob jak zvládají stres.

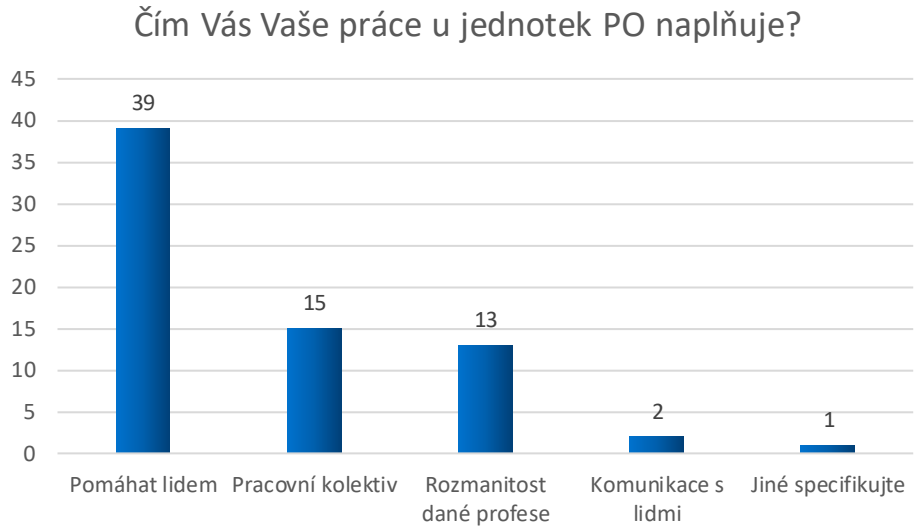
Graf 12-Zkušenosti s vyčerpáním v práci u JPO[74]



[73] Vlastní zdroj
[74] Vlastní zdroj

Tato data poskytují obraz zkušeností respondentů s vyčerpáním v práci u jednotek požární ochrany. Z výsledků vyplývá, že (44,3%) respondentů uvádí, že občas zažívají vyčerpání, avšak není to pravidelný jev. (38,6%) respondentů se nikdy necítí vyčerpaní z práce. (10%) respondentů uvádí, že k vyčerpání dochází opakovaně, zatímco (7,1%) zaznamenává téměř denní vyčerpání nebo vyčerpání při každém výjezdu.

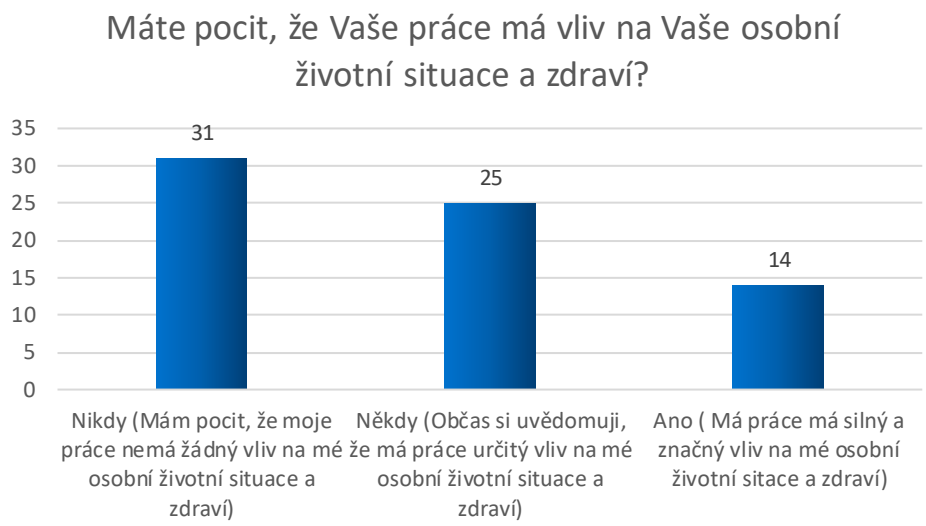
Graf 13- Náplň práce[75]



Tato data naznačují, že většina respondentů (55,7%) pociťuje naplnění z práce u jednotek požární ochrany především skrze možnost pomáhat lidem. Dále (21,4%) respondentů uvádí, že je pro ně důležitý pracovní kolektiv. Rozmanitost dané profese je důležitá pro (18,6%) respondentů, zatímco pouze malá část respondentů (2,9 %) uvádí jako zdroj naplnění komunikaci s lidmi. Na vybrání odpovědi měli respondenti i jiné, kde odpověděli 1 respondent, ale bohužel neuvedl, žádnou jinou náplň práce.

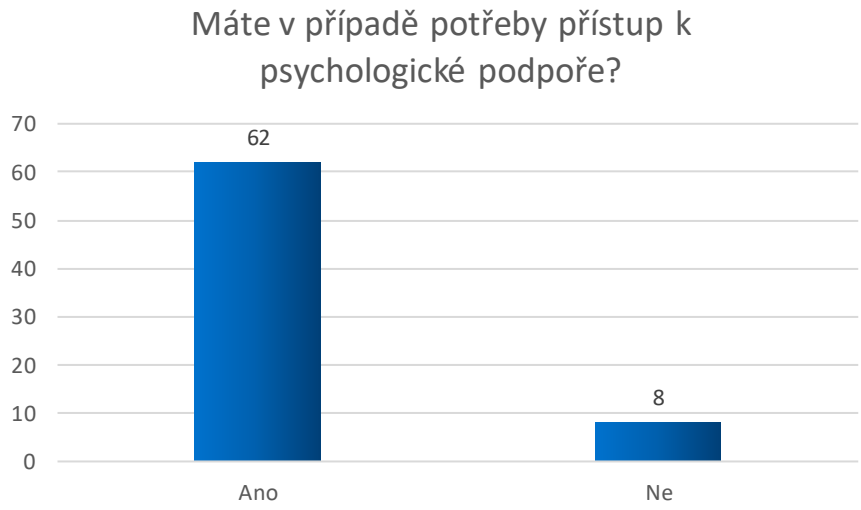
[75] Vlastní zdroj

Graf 14-Vliv práce na osobní životní situace a zdraví[76]



Tato data ukazují, že většina respondentů (44,3 %) má pocit, že jejich práce nemá žádný vliv na jejich osobní životní situace a zdraví. Někteří respondenti (35,7 %) občas uvědomují, že práce má určitý vliv na jejich osobní situace a zdraví, zatímco menší část respondentů (20 %) uvádí, že práce má silný a značný vliv na jejich osobní životní situace a zdraví.

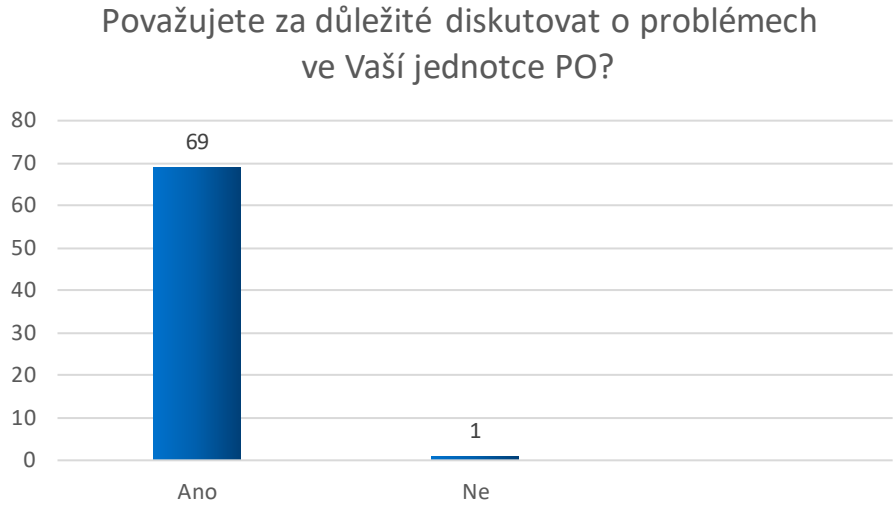
Graf 15-Dostupnost psychologické podpory členů JPO[77]



Tato data naznačují, že většina respondentů (88,6 %) má v případě potřeby přístup k psychologické podpoře, zatímco menší část respondentů (11,4 %) tento přístup nemá.

[76] Vlastní zdroj
[77] Vlastní zdroj

Graf 16-Diskuse o problémech[78]



Tato data naznačují, že většina respondentů (98,6 %) považuje za důležité diskutovat o problémech ve své jednotce požární ochrany, zatímco pouze malý podíl respondentů konkrétněji 1 (1,4 %) tento postoj nezastává.

Otázka číslo 16 byla otevřená, kde respondent musel doplnit svůj názor k problematice. Otázka v dotazníku zněla takto: **Jaké kroky byste navrhovali pro zlepšení podpory hasičů a prevenci syndromu vyhoření v rámci jednotek PO?** Tato otázka získala všech 70 různých, ale i shodných odpovědí. Tato rozmanitost odpovědí naznačuje, že existuje široká škála návrhů na zlepšení podpory hasičů a prevenci syndromu vyhoření v rámci jednotek požární ochrany.

Nejčastěji navrhovanými kroky jsou:

- pravidelné školení a vzdělávání hasičů,
- poskytování psychologické pomoci a podpory,
- zlepšení komunikace a mezilidských vztahů v rámci jednotky PO,
- větší podpora od vedení,
- snížení administrativní zátěže a zaměření se na skutečnou práci hasičů a více přátelských sezení s kolegy mimo práci.

[78] Vlastní zdroj

6 Diskuse

Cílem výzkumu bylo zkoumat problematiku syndromu vyhoření mezi členy jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji. Všechny otázky v dotazníku (viz Příloha I.) byly formulovány tak, aby pokrývaly různé aspekty této problematiky. V dotazníkovém šetření se autorka zaměřila na členy JPO v Jihočeském kraji s cílem získat informace o jejich zkušenostech a postojích vypořádávání se se syndromem vyhoření.

V první části výzkumu byl použit standardizovaný dotazník MBI, který byl následně vyhodnocen. Je obsažen v prvních třech otázkách. Z analýzy grafů vyplývá, že ze 70 respondentů vykazuje 5,71 % vysoký stupeň emocionálního vyčerpání tedy vyhoření, 12,86 % vykazuje mírný stupeň a 81,43 % nízký stupeň vyhoření. Co se týče depersonalizace, 12,86 % respondentů se nachází ve vysokém stupni, 21,43 % v mírném stupni a 65,71 % v nízkém stupni depersonalizace. V oblasti osobního uspokojení vykazuje vyhoření 62,86 % respondentů, zatímco 20 % má mírný stupeň a 17,4 % vysoký stupeň osobnostního uspokojení. Tyto výsledky naznačují, že syndrom vyhoření je významným faktorem, který ovlivňuje členy jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji, a je třeba věnovat pozornost opatřením k prevenci a podpoře v této oblasti.

V druhé časti byl vyhodnocen vlastní vytvořený dotazník, který obsahoval 13 otázek. Čtvrtá otázka zkoumala věk respondentů, která naznačuje, že členové ve věku nad 50 let tvoří největší podíl v našem vzorku. Tato skupina může mít za sebou dlouhou kariéru v jednotkách PO, což může být spojeno s vyšší mírou zkušeností, ale zároveň i s větším rizikem prožívání syndromu vyhoření. Vzhledem k náročnosti práce a často extrémním podmínkám, se kterými se setkávají, mohou být starší jedinci náchylnější k emocionálnímu vyčerpání a depersonalizaci. To vyvolává otázku, zda je vhodné zaměřit se na tuto věkovou skupinu při navrhování preventivních opatření a poskytování podpory.

Pátá otázka se zaměřovala na praxi u jednotek PO. Nejpočetnější skupinu tvoří členové s praxí 15 let a více, což naznačuje existenci stabilního jádra s hlubšími znalostmi a zkušenostmi. Tato skupina může hrát klíčovou roli například při školení nových členů a při udržení kontinuity v provozu. Dále je významně zastoupena skupina s praxí 10-14 let, což indikuje dostatečný počet středně zkušených členů, kteří mohou představovat oporu pro nové členy a současně přispívat svými zkušenostmi k efektivnímu řešení situací. Zkušenost v rozmezí 5-10 let má další podstatnou část týmu, což naznačuje stabilní tok přírůstku nových členů a jejich rychlou integraci do pracovního procesu.

Nejméně početnou skupinu tvoří členové s praxí 2-5 let, kteří představují potenciální nové členy týmu a jsou v procesu seznamování se s pracovním prostředím.

V šesté otázce se zjišťovalo do jakého druhu JPO se členové se řadí. Výzkumem bylo zjištěno že do JSDHO spadá 40 respondentů, ale 2 respondenti zároveň odpověděli, že jsou členové JSDHO i jednotky HZS kraje. Druhou početnější skupinou byly jednotky HZS kraje, do těch se řadí 29. Pouze 3 respondenti spadají do jednotky HZS podniku a JSDHO podniku nevybral nikdo.

Sedmá otázka se věnovala přehledu o postoji respondentů k syndromu vyhoření v pracovním prostředí jednotek požární ochrany. Většina respondentů 67,1 % uvádí, že z práce nikdy nevyhořela 28,6 % respondentů si syndromem vyhoření prošlo a 4,3 % respondentů neví, zda vyhořeli z práce.

U otevřené otázky číslo osm, která je závislá na otázce předchozí a odpovídali, jen ti, kteří v otázce číslo šest zvolili, že si syndromem vyhoření prošli. Nebylo na výběr z žádných variant, tudíž se respondent musel zamyslet nad tím, jaké faktory a situace vedly k syndromu vyhoření. Ze získaných dat víme, že z práce vyhořelo 20 členů JPO. Nejčastěji se jako faktory vyhoření uváděly nekompetence nadřízených, vyčerpání z častých výjezdů, stereotypní kancelářská práce a obtížně zvladatelný byrokratický systém. Tato zjištění poukazují na řadu potenciálních oblastí, které je možné zkoumat a zlepšovat, aby se minimalizovala rizika vyhoření u členů JPO. Jedná se o klíčové aspekty, které by měly být brány v úvahu při navrhování strategií a opatření zaměřených na podporu duševního zdraví a prevenci syndromu vyhoření v pracovním prostředí jednotek požární ochrany.

Otázky číslo devět, deset a jedenáct spolu souvisejí a navazují na sebe. Naznačují různé úrovně stresu, který členové JPO zažívají v pracovním prostředí. Největší část respondentů 40,74 % uvádí, že nejsou vystaveni stresovým situacím, zatímco menší část respondentů je vystavena stresu několikrát měsíčně a to 31,48 %, několikrát týdně zvolilo 18,52 % respondentů nebo dokonce téměř každý den 9,26 % respondentů.

Je důležité si uvědomit, že stres může mít vliv na syndrom vyhoření. U desáté otázky zjištění naznačují, že většina respondentů 38,6 % preferuje pravidelnou fyzickou aktivitu a 30% procházku do přírody. Další zvolenou odpovědí je řešení problémů s kolegy kde odpovědělo 22,9 %, zatímco pouze malý počet respondentů upřednostňuje meditaci a

relaxaci 5,7 %.Tyto informace mohou poskytnout důležitý kontext ke snížení stresu a prevenci syndromu vyhoření v pracovním prostředí jednotek požární ochrany.

U jedenácté otázky z výsledků vyplývá, že 44,3 % respondentů uvádí, že občas zažívají vyčerpání, ale není to pravidelné. Naopak, 38,6 % respondentů se nikdy necítí vyčerpaní z práce. Dále 10 % respondentů uvádí, že k vyčerpání dochází opakovaně, zatímco 7,1 % zaznamenává téměř denní vyčerpání nebo vyčerpání při každém výjezdu. I tato otázka může být důležitá pro pochopení úrovně stresu a vyčerpání v práci a pro nalezení možných způsobů, jak členům lépe pomoci nebo je podpořit.

Dvanáctá otázka zahrnuje náplň práce členů JPO. Z výsledků vyplývá, že většina respondentů nachází naplnění ze své práce skrze možnost pomáhat lidem, což poukazuje na silnou humanitární motivaci. Důležitým faktorem je také pracovní kolektiv, ve kterém se vzájemně členové JPO mohou podporovat. Rozmanitost profese je také vnímána jako důležitá, což může naznačovat potřebu různorodých výzev a úkolů. Komunikace s lidmi se ukazuje jako méně významný zdroj naplnění, což může odrážet specifika práce v této oblasti, kde je spíše důraz kladen na akční a intervenční činnosti než na komunikaci.

Ve třinácté otázce se dostáváme k tomu, zda práce členů JPO má vliv na osobní situace a jejich zdraví. Většina respondentů 44,3 % má pocit, že jejich práce nemá významný vliv na jejich osobní životní situace a zdraví. Někteří respondenti 35,7 % občas uvědomují určitý vliv práce na své osobní situace a zdraví, zatímco menší část respondentů 20 % uvádí, že práce má silný a významný vliv na jejich osobní životní situace a zdraví. Každopádně to může být ovlivněno různými faktory, včetně pracovního prostředí, náročnosti práce, dostupnosti podpory a zdrojů, životních okolností a osobních hodnot a priorit respondentů.

Čtrnáctá a patnáctá otázka spolu opět souvisí a data naznačují, že většina respondentů 88,6 % má v případě potřeby přístup k psychologické podpoře, zatímco menší část respondentů 11,4 % tento přístup nemá. Současně většina respondentů 98,6 % považuje za důležité diskutovat o problémech ve své jednotce požární ochrany, zatímco pouze malý podíl respondentů konkrétněji jeden tento postoj nezastává. Tento rozdíl v přístupu k psychologické podpoře a vnímání důležitosti diskuse o problémech ve své jednotce může odrážet různé aspekty podpory a prevence syndromu vyhoření mezi členy jednotek požární ochrany. Autorka se domnívá, že diskuse o těchto záležitostech může přispět k lepšímu porozumění potřeb členů.

Závěrečná otázka byla otevřená, ve které můžeme souhrnně zhodnotit, že odpovědi na otázku v dotazníku odhalily širokou škálu názorů a návrhů respondentů na zlepšení podpory hasičů a prevenci syndromu vyhoření v jednotkách požární ochrany. Nejčastěji navrhované kroky zahrnovaly pravidelné školení a vzdělávání hasičů, poskytování psychologické pomoci a podpory, zlepšení komunikace a mezilidských vztahů, větší podporu od vedení a snížení administrativní zátěže. Tyto návrhy odrážejí potřebu zlepšení pracovního prostředí a podmínek pro členy jednotek požární ochrany a mohou být klíčové pro prevenci syndromu vyhoření.

Diskuse zahrnuje shrnutí odpovědí na výzkumné otázky a stanovení hypotéz. První výzkumná otázka se zaměřovala na celkovou míru syndromu vyhoření mezi členy JPO v Jihočeském kraji. Analýza dat z dotazníkového šetření ukázala, že z celkového počtu 70 respondentů, kteří se zapojili do výzkumu, 20 členů JPO (28,6 %) uvádělo, že prodělalo syndrom vyhoření. 47 respondentů (67,1 %) neprožilo syndrom vyhoření, zatímco zbývající 3 respondenti (4,3 %) uvedli, že neví. Tato zjištění podporují význam této problematiky a naznačují, že syndrom vyhoření je mezi členy JPO v Jihočeském kraji poměrně rozšířeným jevem. Je nezbytné věnovat pozornost prevenci a podpoře těmto profesionálům, aby se minimalizovalo riziko syndromu vyhoření a aby mohli i nadále plnit své náročné úkoly v oblasti požární ochrany s zdravým psychickým stavem.

U druhé výzkumné otázky se autorka zaměřila na vyhodnocení výskytu syndromu vyhoření v jednotlivých oblastech, tj. **emocionálního vyčerpání, depersonalizace a osobnostního uspokojení.** Z dat vyplývá, že nejvyšší míra syndromu vyhoření je zaznamenána v oblasti osobnostního uspokojení. Z grafu číslo 3 je patrné, že z celkového počtu 70 respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku, 44 členů jednotek požární ochrany (62,86 %) uvádí vysoký stupeň vyhoření v této oblasti. Mírný stupeň vyhoření zaznamenalo 14 respondentů (20 %) a vysoký stupeň osobnostního uspokojení byl zjištěn u 12 respondentů (17,4 %). Tato data naznačují, že syndrom vyhoření v oblasti osobnostního uspokojení je významným faktorem ovlivňujícím členy jednotek PO v Jihočeském kraji. Je třeba věnovat pozornost opatřením k prevenci a podpoře v této konkrétní oblasti, aby se minimalizoval negativní dopad na zdraví a výkon těchto profesionálů. Je také důležité věnovat pozornost a zaměřit se na oblast osobnostního uspokojení u členů jednotek PO hned z několika důvodů. Za prvé, osobnostní uspokojení hraje klíčovou roli v celkovém duševním a emočním stavu jednotlivců. Pokud není dosaženo uspokojení z práce, může to vést k pocitu neúplnosti a zklamání, což může ovlivnit celkovou kvalitu života jednotlivců. Za druhé, nedostatek osobnostního

uspokojení může způsobit sníženou motivaci a angažovanost v práci, což může mít negativní dopad na pracovní výkon a produktivitu. Za třetí, osobnostní uspokojení může ovlivnit vztahy mezi členy jednotek PO a jejich kolegy. Pokud se jednotlivci necítí spokojení z práce, může to vést k napětí a konfliktům v pracovním prostředí. Proto je důležité vytvářet prostředí, které podporuje osobnostní uspokojení a celkovou prosperitu jednotlivců.

Ve třetí výzkumné otázce respondenti hodnotili úroveň podpory a prevence syndromu vyhoření ve svých jednotkách jako důležitou, protože 98,6 % respondentů považuje za důležité diskutovat o problémech ve své jednotce požární ochrany. Téměř všichni respondenti 88,6 %mají přístup k psychologické podpoře, což naznačuje určitou úroveň podpory, která je k dispozici pro členy JPO.

H1: Na základě porovnání mezi jednotkami JSDHO a JHZS kraje lze konstatovat, že vyšší míra syndromu vyhoření je pozorována právě u jednotek HZS kraje. Tento výsledek podporuje hypotézu číslo 1, která předpokládala, že míra výskytu syndromu vyhoření bude větší u jednotek HZS kraje než u jednotek dobrovolných hasičů obce.

H2: Na základě poskytnutých dat je možné konstatovat, že větší míra syndromu vyhoření je pozorována u členů jednotek požární ochrany ve věku nad 50 let ve srovnání s mladšími kolegy. Tento výsledek potvrzuje hypotézu č. 2, která předpokládala vyšší pravděpodobnost prožití syndromu vyhoření u jednotek PO nad 50 let.

Dosažení cílů a postup zpracování bakalářské práce byl úspěšný. Výzkum se úspěšně zaměřil na problematiku syndromu vyhoření mezi členy jednotek PO v Jihočeském kraji. Použití standardizovaného dotazníku MBI a vlastního dotazníku umožnilo získat relevantní a důležitá data k tématu, která byla srozumitelně zpracována, což umožnilo detailní analýzu výsledků. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že syndrom vyhoření je významným faktorem ovlivňujícím členy jednotek PO v Jihočeském kraji. Přibližně 28,6 % respondentů prožilo syndrom vyhoření konkrétně JHZS kraje, což naznačuje závažnost situace. Zároveň z dotazníku MBI je patrné, že nejvyšší míra syndromu vyhoření je zaznamenána v oblasti osobnostního uspokojení, což může mít vliv na celkové duševní a emoční stav jednotlivců.

Alarmujícím extrémem je vysoký stupeň vyhoření v oblasti osobního uspokojení, výrazná většina respondentů vykazuje vysoký stupeň vyhoření v oblasti osobního uspokojení, to poukazuje na to, že mnoho členů jednotek PO nedosahuje uspokojení z

práce, což může mít negativní dopad na jejich psychický stav a výkon. Za další extrém autorka považuje zcela vysoký stupeň depersonalizace, který byl zjištěn u 12,86 % respondentů. Tento výsledek je alarmující v kontextu práce s veřejností a naznačuje potřebu zlepšení podmínek práce a péče o duševní zdraví. Třetím extrémem je rozmanitost úrovně stresu, které jsou respondenti vystaveni. Někteří jsou vystaveni stresu téměř každý den, zatímco jiní nejsou vystaveni stresovým situacím vůbec. Tento fakt naznačuje potřebu individuálního přístupu k péči o duševní zdraví v pracovním prostředí. Dalším záporným extrémem je vyšší míra syndromu vyhoření mezi členy jednotek Hasičského záchranného sboru kraje. Toto zjištění je důležité pro identifikaci rizikových skupin a zaměření prevence a podpory na tyto jednotky.

Je nezbytné upozornit i na pozitivní extrémy, kde je vysoká míra důležitosti přikládané diskusi o problémech v jednotkách požární ochrany. Z našich dat vyplývá, že téměř všichni respondenti 98,6 % považují tuto aktivitu za klíčovou. Tento extrém naznačuje vysokou úroveň komunikace a otevřenosti v pracovním prostředí, což může vést k efektivnějšímu řešení problémů a snížení rizika syndromu vyhoření. Druhým pozitivním extrémem je vysoká dostupnost psychologické podpory pro členy JPO. Téměř všichni respondenti 88,6 % uvedli, že mají přístup k této formě podpory. To ovšem svědčí o vysoké míře péče o duševní zdraví a podporu ve zdravotních otázkách ve sledovaném pracovním prostředí. Třetím pozitivním extrémem je rozmanitost náplně práce a možnost pomáhat lidem, což bylo identifikováno jako hlavní zdroj naplnění ze strany respondentů. Tento extrém ukazuje na silné humanitární motivace a pocit spokojenosti z práce, což může fungovat jako ochranný mechanismus proti syndromu vyhoření. Kladné extrémy naznačují, že existují pevné základy pro podporu duševního zdraví a prevenci syndromu vyhoření v prostředí jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji. Je důležité tyto pozitivní aspekty udržovat a posilovat, aby byla zachována dobrá pracovní atmosféra a psychická pohoda členů týmu.

Teoretická část práce poskytla rámec pro porozumění syndromu vyhoření a jeho možným příčinám a projevům, zatímco vlastní výzkum umožnil aplikovat tyto koncepty na vybrané členy PO v Jihočeském kraji. Srovnání teoretických poznatků s výsledky vlastního výzkumu ukázalo, že mnoho faktorů spojených se syndromem vyhoření, jak bylo popsáno v literatuře, se potvrdilo i v našem šetření. Například nadměrná pracovní zátěž, nedostatek podpory od nadřízených a nevhodné pracovní prostředí byly identifikovány jako hlavní příčiny syndromu vyhoření v obou kontextech. Tato shoda

naznačuje platnost teoretických konceptů v praktické části a podporuje jejich relevanci pro skutečné pracovní prostředí jednotek PO.

Na základě zjištěných skutečností je možné navrhnout několik doporučení ke zlepšení situace. Mezi možná opatření může patřit pravidelné školení a vzdělávání hasičů v oblasti prevence syndromu vyhoření, poskytování psychologické pomoci a podpory, zlepšení komunikace a mezilidských vztahů v pracovním prostředí a snížení administrativní zátěže. Tyto kroky by mohly přispět k minimalizaci rizika syndromu vyhoření a k lepší podpoře duševního zdraví členů jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji.

Celkově lze konstatovat, že syndrom vyhoření je významným faktorem ovlivňujícím pracovní prostředí jednotek PO v Jihočeském kraji a je nutné věnovat pozornost opatřením k prevenci a podpoře v této oblasti.

Závěr

Práce byla rozdělena do dvou hlavních částí a to na část teoretickou a praktickou. V teoretické části byly zaznamenány poznatky, které autorka čerpala z níže uvedených publikací. Práce se skládá z několik kapitol a podkapitol.

Kapitola druhá se zaměřuje na syndrom vyhoření, jeho definici, příčiny, příznaky a fáze vývoje. Je zdůrazněna jeho relevance v profesním i osobním životě jednotlivců, zejména v oblastech s vysokým stresem a kontaktem s lidmi. Autorka dále zmiňuje prevenci tohoto syndromu. Tato kapitola slouží jako úvod k tématu a poskytuje základní povědomí o problému syndromu vyhoření a možnostech jeho řešení.

V kapitole třetí se autorka zabývá poskytováním psychosociální pomoci a posttraumatické péče členů JPO hasičům, kteří často čelí náročným a mimořádným situacím. Cílem je snížit riziko syndromu vyhoření a pomoci lidem zvládat traumatické události. Spolupráce s různými organizacemi je klíčová. Posttraumatická péče je důležitou součástí, zahrnuje spolupráci s posttraumatickými týmy a prevenci mentální únavy a poklesu výkonu hasičů.

Kapitola čtvrtá představuje komplexní pohled na problematiku požární ochrany, začínající charakteristikou jednotek požární ochrany, které se dělí do čtyř základních druhů. Detailně se zabývá jednotkami hasičského záchranného sboru kraje, hasičského záchranného sboru podniku, sboru dobrovolných hasičů obce a sboru dobrovolných hasičů podniku. Dále se věnuje Vojenské hasičské jednotce a kategoriím jednotek. Kapitola dále analyzuje operační působnost a úkoly jednotek požární ochrany. Definuje operační hodnotu jednotek PO, zahrnující dobu výjezdu, působnost, optimální vzdálenost pro dojezd a efektivní dobu jízdy. Popisuje rovněž úkoly jednotek PO, včetně požárních zásahů, záchranných prací a ochrany obyvatelstva, jako je evakuace, označování nebezpečných oblastí, varování, dekontaminace a humanitární pomoc. V rámci kapitoly je také věnována pozornost historickému vývoji požární ochrany a techniky. Tento historický přehled poskytuje klíčový kontext pro pochopení současných postupů a strategií v oblasti hašení požárů. Celkově tak kapitola přispívá k lepšímu porozumění a efektivitě požární ochrany v současné době.

V druhé části práce, která začíná kapitolou pět je část praktická, kde pomocí stanoveného hlavního cíle, který měl za úkol zhodnotit problematiku syndromu vyhoření a jeho vliv u vybraných členů jednotek požární ochrany, byl splněn. Pro dosažení tohoto

cíle bylo provedeno dotazníkové šetření. Výsledky této části jsou prezentovány prostřednictvím relevantních informací a grafických znázornění. Jako motivace pro tuto část práce byla snaha autorky porozumět této problematice a poskytnout ucelený přehled o syndromu vyhoření a jeho vlivu na členy jednotek PO v Jihočeském kraji.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy.* Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2005. 299 s. Psyché. ISBN 80-247-0708-X.
2. FARBER, Barry A. *Crisis in education: stress and burnout in the american teacher*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1991. xxi, 351 s. Jossey-Bass education series. ISBN 1-55542-271-3.
3. HANUŠKA, Z. *Organizace jednotek požární ochrany*. 2. vyd. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2008. 116 s. ISBN 978-80-7385-035-7.
4. HONZÁK, Radkin. *Vyhořet může každý: příběhy a úvahy o syndromu postihujícím lidi (nejen) současných generací.* Vydání první. V Praze: Vyšehrad, 2019. 160 stran. Destigma. ISBN 978-80-7601-180-9
5. JEKLOVÁ, M. *Syndrom vyhoření.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1.
6. KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě.* 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 139 s. ISBN 978-80-7367-299-7.
7. KAVAN, Štěpán. *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při mimořádných událostech: v podmínkách Jihočeského kraje.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2012. 69 s. Studia. ISBN 978-80-87472-41-5.
8. KAVAN, Štěpán. *Nestátní neziskové organizace, dobrovolníci a možnosti spolupráce při mimořádných událostech / Štěpán Kavan a kolektiv*. Praha : NLN, 2022, 1974. ISBN 978-80-7422-833-9.
9. KAVAN, Štěpán. *Ochrana obyvatelstva II.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. 129 stran. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-87472-92-7.
10. KEBZA, Vladimír. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu).* 1. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.
11. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet.* 2., přeprac. vyd., V KNA 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. Orientace, sv. 42. ISBN 978-80-7195-573-3.

12. NOUZA, Josef. *100 let požárního sboru v Českých Budějovicích.* České Budějovice: Místní požární sbor Českého svazu požární ochrany, 1974. 88 s
13. Ochrana obyvatelstva a krizové řízení: skripta. Praha: Ministerstvo vnitra – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2015, 323 s. ISBN 978 80-86466-62-0
14. RICHTER, Rostislav. Slovník pojmů krizového řízení. Praha: Ministerstvo vnitra, Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2018
15. STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
16. ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi.* 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105
17. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). 192s. ISBN 9788024731742.
18. VOSEČKOVÁ, Alena. *Kapitoly z psychologie zdraví: učební text pro vysokoškolskou výuku.* Vyd. 1. Hradec Králové: Univerzita obrany, 2010. 54 s. Učební texty Fakulty vojenského zdravotnictví Univerzity obrany v Hradci Králové, sv. 365. ISBN 978-80-7231-344-0.
19. *Výchova dětí v oblasti požární ochrany: příručka pro učitele základních a speciálních škol.* Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2003. 182 s. ISBN 80-86640-21-3.

Elektronické zdroje

1. *Epsychologie.cz* [online].2020[cit.2024-01-25].Dostupné z: https://epsychologie.cz/chronicky-stres/
2. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. c2024 [cit. 2023-12-16]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/historicka-expozice-ve-zbirohu-historie-profesionalni-pozarni-ochrany-v-ceskych-zemich.aspx
3. JALŮVKOVÁ, Barbora. *Syndrom vyhoření ve složkách integrovaného záchranného systému* [online]. Zlín, 2014 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: https://theses.cz/id/xz79hy Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta aplikované informatiky. Vedoucí práce PhDr. Mgr. Stanislav Zelinka
4. *Jaký je rozdíl mezi JSDH a SDH?* [Online]. Hasičský záchranný sbor České republiky. C2024. Dostupné z: https://www.zezivotaizs.cz/. [cit. 2023-12-16]
5. *MaslachBurnoutInventory*.[online].Dostupnéz: https://pscentre.org/wpcontent/uploads/2023/04/Maslach-Burnout-Inventory-.pdf. [cit. 2024-03-25].

6. Metodika zřizování JSDHO. *Hasičský záchranný sbor České republiky* [online]. 2009 [cit. 2023-12-18]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho
7. PARTSCHOVÁ, Martina. *Stres a vyhoření u příslušníků hasičských záchranných sborů* [online]. Olomouc, 2015 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: https://theses.cz/id/asvcbi/. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.
8. Výkon služby. Hasičský záchranný sbor České republiky [online]. c2024 [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: https://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 133/1985 Sb., České národní rady o požární ochraně. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 18. 12. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133.
2. ČESKO. Vyhláška č. 247/2001 Sb., Ministerstva vnitra o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 18. 2. 2024]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-247.

Seznam zkratek

JPO Jednotky požární ochrany

PO Požární ochrana

HZS ČR Hasičský záchranný sbor České republiky

JHZS kraje Jednotka hasičského záchranného sboru kraje

JHZS podniku Jednotka hasičského záchranného sboru podniku

JSDHO Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce

SH ČMS Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska

ZaLP Záchranné a likvidační práce

MBI Maslach Burnout Inventory

EE Emocionální vyčerpání

DP Depersonalizace

PA Osobnostní uspokojení

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 1-Znaky odpovídající vyčerpání při syndromu vyhoření 14
Tabulka 2-Základní tabulka plošného pokrytí 29

Seznam obrázků

Obrázek 1- Fáze procesu burnout 16
Obrázek 2- Tři fáze průběhu burnout podle A. Laengle 18

Seznam grafů

Graf 1-Emocionální vyčerpání 36
Graf 2- Depersonalizace 37
Graf 3- Osobnostní uspokojení 37
Graf 4- Věk respondentů 38
Graf 5-Syndrom vyhoření dle věku 38
Graf 6-Délka praxe u JPO 39
Graf 7-Druh JPO 40
Graf 8- Vnímání stavu syndromu vyhoření z práce 41
Graf 9-Porovnání syndromu vyhoření 41
Graf 10-Stres v práci u JPO 42
Graf 11-Aktivity při zvládání stresu 43
Graf 12-Zkušenosti s vyčerpáním v práci u JPO 43
Graf 13- Náplň práce 44
Graf 14-Vliv práce na osobní životní situace a zdraví 45
Graf 15-Dostupnost psychologické podpory členů JPO 45
Graf 16-Diskuse o problémech 46

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník

Problematika syndromu vyhoření u vybraných jednotek požární ochrany

Dobrý den, jmenuji se Karolína Pufferová a jsem studentkou Vysoké školy evropských a regionálních studií. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci, která se zabývá problematikou syndromu vyhoření u vybraných jednotek požární ochrany. Dotazníkové šetření je zaměřené na vybrané členy jednotek požární ochrany v Jihočeském kraji. Dotazník je rozčleněn na dvě části pomocí standardizovaného dotazníku MBI (Maslach Burnout Inventory), při němž se vyhodnocují 3 faktory a druhá část obsahuje doplňující vlastní dotazník.

(Každá otázka souvisí s prací u jednotek požární ochrany.)

Dotazník zabere 5-10 minut a je zcela anonymní!

Předem děkuji za Vaší spolupráci.

---

1. EMOCIONÁLNÍ VYČERPÁNÍ

(v každé řádce vyberte jednu možnost, vaše hodnoty budou sečteny a vyhodnoceny)

	Nikdy (0)	Několikrát do roka (1)	Jednou měsíčně (2)	Několikrát do měsíce (3)	Jednou týdně (4)	Několikrát do týdne (5)	Každý den (6)
Cítím se emocionálně vyčerpaný svou prací							
Celodenní práce s lidmi vyžaduje velké úsilí							
Cítím, že mě má práce ničí							
Cítím se frustrovaný svou prací							
Mám pocit, že ve své práci pracuji příliš tvrdě							
Příliš mě stresuje pracovat v přímém kontaktu s lidmi							
Mám pocit, že jsem na konci svých sil							

2. DEPERSONALIZACE

(v každé řádce vyberte jednu možnost, vaše hodnoty budou sečteny a vyhodnoceny)

	Nikdy (0)	Několikrát do roka (1)	Jednou měsíčně (2)	Několikrát do měsíce (3)	Jednou týdně (4)	Několikrát do týdne (5)	Každý den (6)
Mám pocit, že někdy s klienty/pacienty jednám jako s neosobními věcmi							
Cítím se unavený, když ráno vstanu a musím čelit dalšímu dni v práci							
Cítím, že klienti/pacienti mi přičítají některé své problémy							
Na konci pracovního dne jsem na konci své trpělivosti							
Opravdu mě nezajímá, co se děje s mými klienty/pacienty							
Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal jsem se méně citlivým k lidem							
Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým							

3. OSOBNÍ USPOKOJENÍ

(v každé řádce vyberte jednu možnost, vaše hodnoty budou sečteny a vyhodnoceny)

	Nikdy (0)	Několikrát do roka (1)	Jednou měsíčně (2)	Několikrát do měsíce (3)	Jednou týdně (4)	Několikrát do týdne (5)	Každý den (6)
Dokážu v práci mnoho cenných věcí							
Cítím se plný energie							
Snadno porozumím tomu, co moji klienti/pacienti cítí							
Velmi efektivně se starám o problémy svých pacientů/klientů							
Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně.							
Svou prací cítím, že mám na lidi pozitivní vliv							

Dovedu u svých klientů/pacientů vyvolat uvolněnou atmosféru							

4. **Kolik je vám let?**
    - 18-29
    - 30-49
    - 50 a více
5. **Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?**
    - základní
    - středoškolské s výučním listem
    - středoškolské s maturitou
    - vysokoškolské

6. **Vaše délka praxe u jednotek požární ochrany?**
    - méně než 1 rok
    - 2-5 let
    - 5-10 let
    - 10-14 let
    - 15 a více

7. **Do jakého druhu jednotek požární ochrany se řadíte?**
    - Jednotka hasičského záchranného sboru kraje
    - Jednotka hasičského záchranného sboru podniku
    - Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce
    - Jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku

8. **Měli jste někdy pocit, že jste z práce vyhořeli?**
    - Ano
    - Ne
    - Nevím

9. **Pokud jste odpověděli ANO, můžete popsat situace nebo faktory, které k tomu vedly?**

(Pokud jste vyplnili NE/NEVÍM otázku přeskočte)

10. **Jak často jste vystaveni stresovým situacím?**
    - Téměř každý den
    - Několikrát týdně
    - Několikrát měsíčně
    - Nikdy
11. **Jakými způsoby se snažíte zvládat stres?**
    - Pravidelná fyzická aktivita
    - Meditace, Relax
    - Řešení problému s kolegy
    - Procházka do přírody
    - Jiné specifikujte:

12. **Jak často se cítíte vyčerpaní z vaší práce u JPO ?**
    - Cítím se vyčerpaný/á téměř každý den nebo téměř při každém výjezdu
    - K vyčerpání dochází opakovaně
    - Je období kdy jsem vyčerpaný/á, ale není to pravidelné.
    - Nikdy se necítím vyčerpaný/á z mé služby

13. **Čím Vás Vaše práce naplňuje?**
    - Pracovní kolektiv
    - Komunikace s lidmi
    - Pomáhat lidem
    - Rozmanitost dané profese
    - Jiné- specifikujte:

14. Máte pocit, že vaše práce má vliv na vaše osobní životní situace a zdraví?

- Ano (Má práce má silný a značný vliv na mé osobní životní situace a zdraví)
- Někdy(Občas si uvědomuji, že má práce určitý vliv na mé osobní životní situace a zdraví)
- Nikdy (Mám pocit, že moje práce nemá žádný vliv na mé osobní životní situace a zdraví)

15. Máte v případě potřeby přístup k psychologické podpoře?

- Ano
- Ne

16. Považujete za důležité diskutovat o problémech ve vaší jednotce PO?

- Ano
- Ne

17. Jaké kroky byste navrhovali pro zlepšení podpory hasičů a prevenci syndromu vyhoření v rámci jednotek požární ochrany?

Děkuji za Váš čas a vyplnění.