

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**PROFESNÍ ZÁTĚŽ A SYNDROM VYHOŘENÍ U
POLICISTŮ KRAJSKÉHO ŘEDITELSTVÍ POLICIE
PLZEŇSKÉHO KRAJE**

Autor práce: Štěpán Hammer

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. Romana Morongová

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 1632/5b, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Štěpán Hammer, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Příbram

Název bakalářské práce: Profesní zátěž a syndrom vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Professional Workload and Burnout Syndrome among Police Officers of the Regional Police Directorate of the Pilsen Region

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Romana Morongová

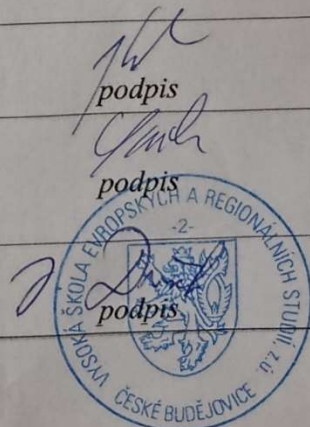
Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2024

Cíl bakalářské práce: Cílem bakalářské práce je zhodnotit profesní zátěž a míru výskytu syndromu vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, identifikovat hlavní příčiny a faktory, které k těmto jevům přispívají, a navrhnout opatření zaměřená na prevenci a zmírnění negativních dopadů na jejich psychické i fyzické zdraví.

Student: Štěpán Hammer, DiS.	datum 13.12.2024	podpis
Vedoucí práce: Mgr. Romana Morongová	datum 13.12.2024	podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	27.1.2025 datum	podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	28.1.2025 datum	podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	3.2.2025 datum	podpis



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

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

.....

Děkuji vedoucí bakalářské práce, Mgr. Romaně Morongové, za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

HAMMER, Š. *Profesní zátěž a syndrom vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje*: bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2025. 72 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Romana Morongová

Klíčová slova: Profesní zátěž, syndrom vyhoření, Policie, Plzeňský kraj, přímý výkon služby, administrativa, prevence

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku profesní zátěže a syndromu vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje. Cílem bakalářské práce je zhodnotit profesní zátěž a míru výskytu syndromu vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, identifikovat hlavní příčiny a faktory, které k těmto jevům přispívají, a navrhnout opatření zaměřená na prevenci a zmírnění negativních dopadů na jejich psychické i fyzické zdraví.

ABSTRACT

HAMMER, Š. *Professional Workload and Burnout Syndrome among Police Officers of the Regional Police Directorate of the Pilsen Region*: bachelors thesis. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2025. 72 pgs. Supervisor: Mgr. Romana Morongová

Key words: Occupational stress, burnout syndrome, police, Pilsen Region, direct service performance, administration, prevention

This bachelor's thesis focuses on the issue of occupational stress and burnout syndrome among police officers of the Regional Police Directorate of the Pilsen Region. The aim of the bachelor's thesis is to evaluate occupational stress and the incidence of burnout syndrome among police officers of the Regional Police Directorate of the Pilsen Region, to identify the main causes and factors that contribute to these phenomena, and to propose measures aimed at preventing and mitigating negative impacts on their mental and physical health.

OBSAH

ÚVOD	9
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	10
2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY	11
2.1 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ POLICIE	11
2.2 KRAJSKÁ ŘEDITELSTVÍ	12
2.2.1 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje	13
3 PRACOVNÍ POZICE V RÁMCI POLICIE ČR	15
3.1 OBČANSKÝ ZAMĚSTNANEC	15
3.2 SLUŽBA V PŘÍMÉM VÝKONU	16
3.3 POROVNÁNÍ RIZIK MEZI OBČANSKÝMI ZAMĚSTNANCI A PRACOVNÍKY VE SLUŽBĚ S PŘÍMÝM VÝKONEM U PČR	17
4 PROFESNÍ ZÁTĚŽ	18
4.1 FYZICKÁ ZÁTĚŽ	18
4.2 PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ	19
4.3 PROFESNÍ ZÁTĚŽ U PČR	19
5 SYNDROM VYHOŘENÍ	21
5.1 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ	21
6 SYSTÉM PSYCHICKÉ PODPORY V RÁMCI PČR	24
6.1 SYSTÉM KOLEGIÁLNÍ PODPORY	25
6.2 SYSTÉM KRIZOVÉ INTERVENCE	26
6.3 ANONYMNÍ TELEFONNÍ LINKA	27
7 PREVENCE PROFESNÍ ZÁTĚŽE A SYNDROMU VYHOŘENÍ A MOŽNÁ ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ	29
7.1 PREVENCE PROFESNÍ ZÁTĚŽE	29
7.2 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ	30
7.3 MOŽNÁ ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ	31
8 VÝSLEDKY PRAKTICKÉ ČÁSTI	33
8.1 FORMULACE PROBLÉMU	33
8.2 FORMULACE CÍLŮ	33
8.3 VÝZKUMNÉ PŘEDPOKLADY – HYPOTÉZY	34
8.4 METODA ŠETŘENÍ	34
8.5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU	35
9 SHRUTÍ PRŮZKUMU	57
ZÁVĚR	61
SEZNAM ZDROJŮ	63

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	66
PŘÍLOHY	67

ÚVOD

Profesní zátěž je jedním z hlavních činitelů, které ovlivňují pracovní výkon jedinců, pracovní kulturu na pracovišti a celkovou profesní atmosféru. Existují profese, které jsou psychicky i fyzicky náročnější a tou jsou například bezpečnostní složky. Stresové faktory, pracovní přetížení a syndrom vyhoření je v současnosti stále častější. Policisté jsou stresovým a mimořádným situacím při výkonu své služby vystavováni velmi často. Taková zátěž může mít důsledky na psychické, fyzické či emocionální úrovni, jedním takovým je právě syndrom vyhoření.

Tato bakalářská práce na téma Profesní zátěž a syndrom vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje bude zaměřena na faktory, které ovlivňují vznik stresu a vyhoření, jeho prevenci a možnosti řešení problémů.

První kapitola je zaměřena na rozdělení a stručný popis činností základních složek Policie ČR, vnitřní diferenciaci a strukturu Krajských ředitelství policie, jež jsou útvary sloužící veřejnosti na teritoriálně vymezeném území.

Detailněji bude charakterizováno Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje a s ohledem na personální skladbu PČR bude definován rozdíl mezi občanským zaměstnancem a pracovníkem v přímém výkonu služby. Budou porovnána rizika, která jsou spjatá s danou pozicí.

V dalších kapitolách autor blíže definuje pojmy jako profesní zátěž či syndrom vyhoření. Obojí bude aplikováno na situaci u Policie České republiky. V neposlední řadě bude v práci objasněn systém psychické podpory v rámci Policie České republiky. Jak funguje psychologická pomoc pro příslušníky a jejich rodiny ať už jde o anonymní telefonní linku pro tyto účely kolegiální podpora, či krizová intervence, která je naprosto klíčová, pro policisty v přímém výkonu služby.

Na závěr budou shrnuty faktory, které ovlivňují pracovní zátěž a syndrom vyhoření a budou navrženy možnosti prevence této problematiky, případně potencionální řešení vzniklých situací spojené se syndromem vyhoření.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je zhodnotit profesní zátěž a míru výskytu syndromu vyhoření u policistů Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, identifikovat hlavní příčiny a faktory, které k těmto jevům přispívají, a navrhnout opatření zaměřená na prevenci a zmírnění negativních dopadů na jejich psychické i fyzické zdraví.

Bakalářská práce bude obsahovat dvě základní části - teoretickou a praktickou. Teoretická část bude zaměřena na definici základních pojmů, jako jsou faktory profesní zátěže, příčiny a prevence syndromu vyhoření. Bude rovněž analyzována odborná literatura o rozdílných faktorech zátěže a syndromu vyhoření, zejména v kontextu různých pracovních rolí u příslušníků Policie České republiky Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje.

Praktická část bude zaměřena na analýzu dat z dotazníkového šetření mezi policisty České republiky v Plzeňském kraji s cílem identifikovat faktory ovlivňující vznik syndromu vyhoření a zjistit rozdíly v profesní zátěži mezi různými skupinami (např. věk, délka praxe, pracovní náplň). Analýza poskytne objektivní náhled na tuto problematiku a její praktické dopady.

2 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

Policie České republiky je celistvý bezpečnostní ozbrojený sbor, který vznikl prostřednictvím zákona o České národní radě 21. června 1991. Útvar policie se zaměřuje na služby veřejnosti, hlavním posláním je chránit osoby i majetek, dohlížet na veřejný pořádek, odvracet či vyšetřovat trestnou činnost nebo například pomáhat při mimořádných událostech. Policie České republiky je tvořena z mnoha útvarů s celorepublikovou působností, prezidiem, krajskými ředitelstvími a jejich dílčími útvary. Sbor je podřízen ministerstvu vnitra.¹

Členové police disponují celou řadou oprávnění a povinností, které podléhají zákonu o Policii České republiky. Při výkonu pracovní činnosti jsou policisté povinni dbát cti, důstojnosti osob i své vlastní nebo například cti.²

2.1 Organizace a řízení policie

Působení Police České republiky podléhá policejnímu prezidiu. Prezidiu jsou podřízeny všechny útvary s celorepublikovou působností i jednotlivá krajská ředitelství. Za činnost již zmíněných útvarů odpovídá ministerstvo vnitra, a to na návrh policejního prezidenta. Krajská ředitelství naopak podléhají zákonu. V neposlední řadě prezidium Policie České republiky kontroluje a zkoumá činnost policie, jednotlivým útvarům zajišťuje a koordinuje optimální podmínky pro realizaci jejich úkolů. Policejní prezidium též stanovuje cíle ohledně rozvoje útvaru, řeší strukturu a její uspořádání nebo určuje úkoly dílčích služeb.³

Služeb působících na území České republiky s policejním charakterem je hned několik, služba dopravní nebo cizinecké policie, služba pořádkové policie, pyrotechnická služba, služba kriminální či vyšetřovací policie, letecká služba a mnoho dalších specifických forem. Krajská ředitelství policie jsou jednotky, které mají svou působnost vytyčenou konkrétní oblastí. Jedná se též o službu veřejnosti, jen ve

¹ *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. (s. 8-9)

² *Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky*. 2008. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>.

³ *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. (s. 8-9)

vymezeném území. Pod krajskými ředitelstvími mohou vznikat další útvary v rámci oblasti, které danému ředitelství podléhají. Zpravidla se vyskytují ve velkých městech a samozřejmě v Praze. Útvary s celorepublikovou působností jsou charakteristické svou specifickou, často velmi odbornou činností. Některé jednotky se zaměřují na odhalování organizovaného zločinu, specializují se na vážnou finanční kriminalitu. Jiné útvary poskytují ochranu prezidentovi republiky nebo jiných ústavních činitelů. Dále mohou poskytovat odborné konzultace ostatním útvarům v rámci policie. Neméně důležitá je například i orientace na policejní vzdělávání.⁴

2.2 Krajská ředitelství

Aktuálně je v České republice zřízeno 14 krajských ředitelství policie, jejichž služební okruhy se shodují s územními obvody 14 vyšších územních samosprávných celků, jinými slovy krajů České republiky. Ve vedení krajského ředitelství je krajský ředitel. Existují – li jednotky vytvořené s rozsahem působnosti v daném kraji, spadají pod konkrétní krajské ředitelství jako vnitřní organizační útvary. Například v hlavním městě republiky se jedná o čtyři tzv. obvodní ředitelství policie. Organizační články ostatních krajských ředitelství policie, vyjma hlavního města Prahy se nazývají tzv. územní odbory a jejich služební obvody odpovídají oblastním územím okresů. Sídla těchto služebních obvodů jsou dřívější okresní města.⁵

Na území všech krajských ředitelství funguje služba kriminální a vyšetřovací policie, pořádková služba, služba dopravní nebo cizinecké policie nebo police pro zbraně a bezpečnostní materiál. Na každém krajském ředitelství policie bychom našli například personální oddělení, integrované operační středisko nebo například odbor vnitřní kontroly. Neméně důležitá jsou i školicí policejní střediska, která se v rámci krajského ředitelství stará o své zaměstnance. Ty krajská ředitelství policie, která sousedí se státy ze schengenského prostoru se též podílejí na mezinárodní spolupráci v rámci policie.⁶

⁴ ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8. (s. 45–46)

⁵ *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. (s. 88)

⁶ ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8. (s. 60–61)

2.2.1 Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje

Na jihozápadě České republiky se nachází Plzeňský kraj. Je tvořen sedmi okresy a jde o třetí největší kraj v republice. V rámci krajského ředitelství Plzeňského kraje je ustanoveno Městské ředitelství policie Plzeň. Územní odbor Plzeň-venkov je společný pro okresy Plzeň-jih a Plzeň-sever. Významným pohraničním sousedem je Německo. Krajské ředitelství se vyvíjelo postupně a dnes dbá na bezpečnost Plzeňského kraje, který aktuálně disponuje 501 obcemi. Mimo jiné jsou v této oblasti činné specializované útvary v oblastech vyšetřování trestných činů, dohlíží na bezpečnost silničního provozu. Fungují zde služby pořádkové policie nebo dnes stále se rozvíjející útvar pro řešení kyberkriminality.⁷ Kyberkriminalita je ostatně na vzestupu, a jedná se o kybernetickou trestnou činnost.⁸

Množství registrované trestné činnosti za rok 2024 odpovídalo letům 2020 nebo 2021, kdy byla díky covidové pandemii kriminalita nižší nejen v Plzeňském kraji, ale v celé České republice.⁹

Dnes, v době stále se vyvíjejících technologií stojí za pozornost i oblast kyberkriminality. Z tabulky je patrné, že počet případů v této oblasti kontinuálně roste. V minulém roce 2024 byl nárůst sice minimální, zato výše škod, vzrostla od předešlého roku o 84 %. Nejvíce případů kyberkriminality bylo registrováno jako neoprávněný přístup a poškození záznamu v počítačovém systému, podvod nebo šíření dětské pornografie.¹⁰

⁷ *Policie České republiky*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. (s. 100)

⁸ KOLOUCH, Jan. *CyberCrime*. Edice CZ.NIC, 2017. ISBN 978-80-88168-16-4. (s. 1)

⁹ BUREŠOVÁ, Pavla. *Statistické ukazatele za rok 2024*. [2025] online [5.2.2025] Dostupné z: zpravy.kurzy.cz/799752-na-teritoriu-plzenskeho-kraje-bylo-od-1-ledna-do-konce-roku-2024-registrovano-celkem-8-996/

¹⁰ BUREŠOVÁ, Pavla. *Statistické ukazatele za rok 2024*. [2025] online [5.2.2025] Dostupné z: zpravy.kurzy.cz/799752-na-teritoriu-plzenskeho-kraje-bylo-od-1-ledna-do-konce-roku-2024-registrovano-celkem-8-996/

Vývoj kyberkriminality a výše způsobené škody v Plzeňském kraji		
Rok	Počet registrovaných případů	Výše škody (Kč)
2020	302	224 237 587
2121	479	49 822 471
2022	887	109 083 203
2023	945	98 467 228
2024	956	181 555 570

Tabulka 1: Vývoj kyberkriminality v Plzeňském kraji

Zdroj: Vlastní zpracování

3 PRACOVNÍ POZICE V RÁMCI POLICIE ČR

V rámci celého útvaru Policie ČR existuje mnoho pracovních pozic. Jednotlivé pozice se liší svou kompetentností, náplní práce i druhem činnosti. Ty nejzákladnější skupiny se dělí na občanské zaměstnance a pracovníky, které jsou při své službě v přímém výkonu. Dále jsou to různé odborné pozice nebo například manažerské posty. Všechny kategorie mají svá specifika a zároveň rizika.¹¹

3.1 Občanský zaměstnanec

Práce občanského zaměstnance v rámci Policie ČR zahrnuje hlavně správní činnosti a další neméně důležité úkony. Příkladem administrativních úkolů je vyřizování dokumentace, správa policejních protokolů, organizace procesů uvnitř útvaru, komunikace mezi jednotlivými odděleními. Dále pak evidence všech důležitých záznamů, poskytování potřebných informací občanům České republiky. V neposlední řadě zajišťuje administrativní pracovník podklady pro soudní řízení.¹²

I práce občanského zaměstnance nese svá rizika. Mezi hlavní rizika pracovní zátěže jsou psychická zátěž, fyzická zátěž nebo syndrom vyhoření. Psychická zátěž je spojená hlavně s vysokým stresem, který může být spojený s řešením nelehkých úkolů s krátkými termíny. Mnohdy může být nelehká komunikace s veřejností. Administrativní práce bývá mnohdy jednotvárná, a pokud se ke stereotypu přidá ještě velký objem dané práce, může se dostavit únava a vyčerpání. Rizika fyzické zátěže souvisí mnohdy se sedavým zaměstnáním administrativního pracovníka. Dnes je bohužel velmi časté, že u těchto lidí se vyskytují problémy s páteří nebo zrakem, a to díky dlouhým hodinám u počítače. Riziko, které by rozhodně nemělo být opomíjeno, je riziko syndromu vyhoření. Administrativní pracovníci mají vyšší sklony této hrozby, ve spojitosti s dlouhodobým stresem, s již zmíněnou monotónností nebo s nedostatkem

¹¹ ŠTEINBACH, Miroslav. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6. (s. 3–5)

¹² SCHIMMER, David. *Náplň činnosti některých služeb*. [2017] online [28.3.2017]. Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/napln-cinnosti-nekterych-sluzeb.aspx

odpočinku. Tyto faktory mohou vést k nespokojenosti a celkovému vyčerpání pracovníka.¹³

3.2 Služba v přímém výkonu

Člen útvaru Policie ČR sloužící v přímém výkonu, vykonává svou práci v oblasti veřejného pořádku a bezpečnosti. Pracovník je v přímém kontaktu s terénem, například hlídkuje v konkrétních zónách, dohlíží na veřejný pořádek a zároveň se snaží předcházet kriminálním činům, v opačném případě je schopný rychle zasáhnout. Zaměstnanci ve službě s přímým výkonem jsou cvičeni na mimořádné situace jako jsou nehody, násilné činy, zadržování osob nebo například provádění prohlídek či zajišťování důkazů. Stejně jako občanští zaměstnanci mají i pracovníci v terénu v popisu práce interakci s veřejností. S občany komunikují nejen při poskytování potřebných informací k zajištění bezpečnosti, ale i například při výpovědích svědků trestného činu či mimořádné události.¹⁴

Pracovníci ve službě s přímým výkonem jsou též vystaveni různým rizikům pracovní zátěže. Mimo tu fyzickou a psychickou zátěž se jedná ještě o riziko poranění či úrazu nebo dokonce ohrožení života. Jistý druh rizika je spojen i s komunikací a součinností v rámci týmu, která je u Policie ČR přímo klíčová. Fyzická zátěž je spojena s vysokou fyzickou námahou, která se odvíjí od konkrétní pracovní pozice. Jedná se například o zásahy a potencionální potyčky, nošení těžké výstroje. Často jsou zaměstnanci v terénu vystavováni silným stresovým situacím, ustavičný kontakt s nebezpečím může vést k vážným psychickým problémům. Pracovníci PČR ve službě s přímým výkonem v terénu jsou vystavováni bezprostředně fyzickým rizikům při nehodách nebo zásazích. Často čelí nebezpečí od násilných a mnohdy ozbrojených osob. V neposlední řadě je důležité zmínit, jak je právě v terénu nezbytná správná

¹³ VOKUŠ, Jiří. *Bezpečnost a ochrana zdraví příslušníků Policie České republiky*. [2025] online [24.1.2025] Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx

¹⁴ SCHIMMER, David. *Náplň činnosti některých služeb*. [2017] online [28.3.2017]. Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/napln-cinnosti-nekterych-sluzeb.aspx

týmová spolupráce a komunikace. Je – li tento faktor chybně nastaven, jsou ohroženy nejen výsledky a splněné cíle pracovníků, ale i jejich zdraví.¹⁵

3.3 Porovnání rizik mezi občanskými zaměstnanci a pracovníky ve službě s přímým výkonem u PČR

Pozice občanského zaměstnance vykonávající hlavně administrativní práci i pozice pracovníka v přímém výkonu služby v terénu má svá specifika jak v popisu činnosti, kompetencí, i co se týká rizik. Obě pozice čelí fyzické i psychické zátěži. Zaměstnanec vykonávající tu administrativní práci je díky svému spíše sedavému zaměstnání vystaven menší fyzické zátěži, oproti tomu na pracovníky v terénu jsou kladeny daleko vyšší nároky na tělesnou zdatnost a s tím jsou spojena i vyšší rizika s fyzickou zátěží. Psychická zátěž je u obou pozic vyvolávána hlavně stresem, pro občanského zaměstnance mohou být stresující krátké termíny, tlak na byrokracii apod. Pracovník v přímém výkonu služby je naopak vystavován stresu napřímo při neustálém kontaktu s nebezpečnými a krizovými situacemi. Obě kategorie jsou vystaveny nejrozličnějším situacím, které pozitivně nebo negativně ovlivňují jejich pracovní výkon, spokojenost, zdraví i bezpečnost. V dnešní společnosti je nezbytná existence postupů pro usměrňování těchto rizik.

¹⁵ VOKUŠ, Jiří. *Bezpečnost a ochrana zdraví příslušníků Policie České republiky*. [2025] online [24.1.2025] Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx

4 PROFESNÍ ZÁTĚŽ

Profesní zátěží se rozumí komplex mnoha okolností, které běžně ovlivňují zaměstnance během vykonávání jeho práce. Tyto faktory působí na organismus a jeho reakcí je určitá námaha. Stupeň námahy závisí na velikosti zátěže a na vlastnostech daného pracovníka. Pracovní zátěž, resp. námaha se může projevit různými způsoby, a to jak fyzickými, tak psychickými změnami u daného člověka. Aspekty ovlivňující tyto změny jsou například pracovní prostředí, vztahy mezi kolegy, požadavky na výkon nebo například pracovní doba. Při posuzování adekvátnosti zátěže je nutné kombinovat metody, které měří fyziologické parametry a zároveň hodnotí psychologické aspekty.¹⁶

Profesní zátěž pociťuje v menší či větší míře každý zaměstnanec, nicméně klíčová je v této souvislosti schopnost zaměstnance účinně se adaptovat na pracovní nároky. Může se jednat jak o fyzickou, tak psychickou zátěž, mnohdy kombinovanou.¹⁷

4.1 Fyzická zátěž

Fyzickou zátěží označujeme ty podmínky, u kterých musí pracovník k jejich vykonání zapojit fyzickou aktivitu. Jedná se o zatížení pohybového systému, srdečně cévního systému i dýchacího systému, reakcí je látková přeměna a termoregulace systému jedince. Celková fyzická zátěž je vyjadřována různými hodnotami, které nesmí být překročeny v rámci vykonávání zaměstnání, tyto hodnoty jsou dány nařízením vlády, konkrétně 361/2007 Sb. Celková fyzická zátěž je též definována jako zátěž při fyzické práci, při které je zatěžováno více než 50 % svalové hmoty. Příkladem fyzické pracovní zátěže může být zvedání těžkých břemen, práce v náročném terénu, ale i například dlouhé stání. Neméně důležitá fyzická pracovní zátěž je například práce v chladu, práce v prašném prostředí nebo například v hluku.¹⁸

¹⁶ HRNČÍŘ, Karel. *Psychická zátěž. Škodliviny v pracovním prostředí*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS - Rožnovský vzdělávací servis, 2007. ISBN 978-80-254-2482-7. (s.6-8)

¹⁷ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Psyché. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5646-2. (s. 214)

¹⁸ ZSBOZP. *Fyziologické faktory, fyzická zátěž*. [2025] online. Dostupné z: www.zsbozp.vubp.cz

4.2 Psychická zátěž

Psychická zátěž je proces, při kterém jedinec zpracovává a překonává vliv prostředí a požadavky od okolí. Prostoru mohou být společenské vztahy, aktuální události nebo i pracovní prostředí, zkrátka vše, co daného jedince obklopuje. Nároky prostředí, ať už pracovní či jiné, mohou přesahovat psychické schopnosti jednotlivce neboli přesahují jeho mentální kapacitu. Příkladem psychické pracovní zátěže je například tlak na dodržování krátkých termínů, stresové situace, vystavení riziku zdraví, kontakt se smrtí nebo vystavování negativním pocitům.¹⁹

4.3 Profesní zátěž u PČR

Pracovní zátěž u PČR je velmi specifická. Zaměstnanci jsou vystavováni značně jak fyzické, tak psychické zátěži. Záleží na konkrétní pozici policisty, na pracovníky, kteří slouží v přímém výkonu, jsou nároky na tělesnou zdatnost vyšší než na občanské zaměstnance vykonávající administrativní práci. Pracovníci tzv. v terénu často vykonávají fyzicky náročné úkoly zahrnující zásahy při nehodách, sledování podezřelých, přímý kontakt s agresivními občany nebo například pochůzky za každého počasí. Policisté jsou velmi často vystavováni mimořádným situacím, jejichž charakter překračuje běžnou formu pracovní zkušenosti. Mimořádnou a zároveň stresovou situací je například použití střelné zbraně proti jiné osobě. Běžně mohou policisté trpět posttraumatickou stresovou poruchou po zkušenostech a situacích vyžadující zásah speciální zásahové jednotky. Dále se mohou vyskytnout psychické potíže po mimořádném zásahu, s přímým kontaktem smrti. Často jsou též policisté vystavováni riziku zranění či ohrožení vlastního života. Oproti tomu občanskí zaměstnanci provádějící hlavně administrativní činnost jsou vystaveni spíše jen té psychické zátěži. Je na ně vyvíjen tlak na dodržování termínů, úkoly vyžadují preciznost a důkladnost. V neposlední řadě může psychickou i fyzickou pohodu ovlivnit pracovní doba, která je mnohdy pro zaměstnance PČR nepravidelná. Velmi důležitým faktorem pracovní zátěže u PČR je nezbytnost umět se rozhodnout rychle a pod tlakem. Pracovní zátěž, ať už ta fyzická nebo psychická je nezanedbatelný problém nejen u PČR. Při dlouhodobém

¹⁹ HRNČÍŘ, Karel. *Psychická zátěž. Škodliviny v pracovním prostředí*. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS - Rožnovský vzdělávací servis, 2007. ISBN 978-80-254-2482-7. (s.6-8)

přetížení hrozí vyčerpání, únava, stres, dohromady mohou směřovat k negativním důsledkům. Typické psychické důsledky jsou deprese, úzkosti nebo syndrom vyhoření. Fyzické problémy zahrnují různá zranění nebo únavu. Všechny tyto důsledky mohou vést ke snížení pracovní výkonnosti a špatným rozhodovacím schopnostem, které jsou u policisty klíčové. Policista ve stresu je méně koncentrovaný, při výkonu služby dělá chyby, které mohou být nebezpečné pro něj i pro kolegy.²⁰

Silný a dlouhodobý stres má negativní dopad jak na samotného jedince, tak dále i na kolegy a celkově na kvalitu vykonávané práce.²¹

²⁰ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Vyd. 3., V nakl. Portál 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-475-3. (s. 126-132)

²¹ MAREŠ, Jiří. *Posttraumatický rozvoj člověka*. Psyché. Praha: Grada, 2012. ISBN 9788024730073. (s. 16)

5 SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření má dnes již mnoho definicí, jednou z nich je například fakt, že jde o stav chronického stresu, zvláště pak chronického stresu vázaného na pracovní prostředí.²² Následkem toho hrozí u lidského organismu fyzické tak duševní vyčerpání. Lidé trpící syndromem vyhoření mohou mít pocity méněcennosti, odloučení, jsou cyničtí a zpravidla nejsou schopni plně fungovat na pracovní i osobní úrovni. Zákeřností syndromu vyhoření je skutečnost, že přichází postupně, nenápadně. I když lidský organismus dává varovné příznaky, velmi často bývají zaměňovány. Často je syndrom vyhoření nazýván „burnout“.²³

Syndrom vyhoření má své typické příznaky. Mezi ty emocionální patří ztráta nadšení, lhostejnost k práci, negativní postoj k sobě samému i ke společnosti, nesoustředěnost, popudlivost nebo například nespokojenost. Burnout mnohdy ovlivňuje i vztahy mezi lidmi. Pracovníkům schází angažovanost a ochota pomáhat svým klientům, omezují kontakty s kolegy, uzavírají se do sebe. Velmi často je syndrom vyhoření cítit i oblasti soukromí. Příkladem fyzických příznaků je nespavost, chronická únava, svalové napětí nebo dokonce vyšší krevní tlak.²⁴

5.1 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření nenastává najednou, je to dlouhodobý proces trvající měsíce, někdy i roky. Burnout má více fází, literatura popisuje mnoho modelů od těch třífázových až po modely s dvanácti fázemi. Princip je podobný, kdy syndrom vyhoření začíná naprostým nadšením a euforií a na konci je člověk fyzicky i emocionálně totálně vyčerpaný. Model Edelwiche a Brodskyho zahrnuje pět fází burnoutu, a to nadšení, stagnace, frustrace, apatie a intervence.²⁵

²² RAUDENSKÁ, Jaroslava a JAVŮRKOVÁ, Alena. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Psyché. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 9788024722238. (s. 145)

²³ KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7. (s. 6-7)

²⁴ ZZMV. *Syndrom vyhoření*. [2025] online. Dostupné z: www.zzmvcz.cz/syndrom-vyhoreni

²⁵ MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. Psyché. Praha : Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4580-0. (s. 224-228)

Nadšení je první fází burnoutu. Pracovník je plný očekávání, práce ho baví a uspokojuje. Je velmi ochotný plnit zadané úkoly. Většinou je natolik zapálený, že začne zanedbávat osobní život a své zájmy. Jeho pracovní cíle jsou vysoko a myslí na práci prakticky od rána do večera. Málokdy práci deleguje na ostatní a chce vše zvládnout sám. Má chuť se více a více zlepšovat.

Po první fázi přichází období **stagnace**. Jedná se o fázi, kdy pracovník tzv. vystřízliví a jeho nadšení z práce postupně upadá. Jeho dosavadní působení mu najednou přijde přehnané a práce příliš zidealizovaná. V této fázi často řeší první větší problémy, takže práce nejde podle plánu. Pracovník dostává dojem, že jeho úkoly jsou nesplnitelné, začíná být otrávený a odmítá práci věnovat veškerý čas.

Třetím stádiem syndromu vyhoření je **frustrace**. Při této fázi hledá zaměstnanec smysl své práce, pochybuje efektivnosti sebe samotného. Vznikají neshody s kolegy nebo nadřízenými. V této fázi se objevují první fyzické i psychické problémy. Některé úkoly mu připadají neřešitelné, a tak řešení odkládá a frustrace se zvyšuje.

Apatie je čtvrtou fází burnoutu. Člověk v této fázi do práce chodí, ale pouze z důvodu, že bez práce by neměl zdroj obživy. Je trvale frustrovaný, plní jen ty nezbytné úkoly. Velmi často nedodrжуje pracovní dobu, bývá často nemocný. Vyhýbá se kolegům a společným aktivitám. Ve stádiu apatie úplně ztratí zájem o danou činnost, mohou nastat deprese či úzkosti.

Posledním stádiem je **intervence**. V této fázi přichází snaha o změnu a ukončení koloběhu, který člověka „ničí“. Nezbytná je změna v životním stylu i trávení svého osobního času. Člověk má tendence se znovu vzdělávat, se zájmem například cestuje. Přirozeně hledá způsob, jak žít nikoli jen přežívat. Je znovuobjeven smysl života, zároveň může přijít znovu touha po kariéře.

Syndrom vyhoření ohrožuje všechny, ale jsou profese, které jsou vystavování mnohem větší zátěži, která negativně přispívá k burnoutu. Jednou z takových profesí je právě policie. Policisté, zvláště ty v přímém výkonu služby jsou dlouhodobě vystavováni náročným zátěžovým situacím. Policisté jsou často svědky traumatických

událostí, pracují v ohrožení zdraví nebo života. Běžně komunikují s lidmi na ulici, se svědky, s agresory apod. Rizikovost spočívá i v psychické zátěži.²⁶

²⁶ HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. V Praze: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3. (s. 61-70)

6 SYSTÉM PSYCHICKÉ PODPORY V RÁMCI PČR

Systém psychické podpory v rámci Policie České republiky je nezbytný pro ochranu duševní pohody a zdraví příslušníků policie ať už jde o občanské zaměstnance nebo o pracovníky v přímém výkonu. Práce policisty zahrnuje kontakt s náročnými a stresujícími situacemi. Systém psychické podpory zahrnuje několik klíčových aspektů, kterými jsou například psychologická služba, která nabízí diagnostiku, případně konkrétní terapie. Policejní psychologická služba se stará nejen o stávající zaměstnance, ale i o budoucí, kteří se o práci u Policie České republiky teprve uchází, a to hlavně v z důvodu, že práce policisty vyžaduje jistou odolnost, která je testována právě při přijímacím řízení, prostřednictvím psychotestů a pohovorů.²⁷

U zaměstnanců, kteří pracují v přímém výkonu služby je k dispozici psychologická pomoc, a to v souvislosti s jejich kontaktem s nebezpečnými nebo traumatizujícími událostmi, kterými mohou být potyčky na ulici, vážné nehody, vyšetřování násilí či vraždy. Policisté jsou vystavováni stresu v mnohem větší míře než lidé na běžnějších pracovních místech. Dlouhodobé působení stresu, ohrožuje jedince v psychologické odolnosti a následkem neřešení takového vlivu může být například syndrom vyhoření. Systém psychologické prevence se zabývá prevencí takových situací.²⁸

Neméně důležitou součástí komplexní psychologické péče o policisty v České republice je duševní podpora vedoucích pracovníků, kteří čelí stresu ve spojitosti nejen se samotným výkonem služby, ale také s vedením lidí, zodpovědnost za důležité rozhodování v krizových a mimořádných situacích. Systém psychické podpory Policie České republiky má za úkol pomáhat jednotlivcům, ale i fungování celého týmu, což ovlivňuje výkon a efektivitu výkonu policejní služby.²⁹

Práce policejního psychologa se stále rozvíjí. Spadá pod Etický kodex psychologa pod nařízením ministerstva vnitra a základním pravidlem je mlčenlivost a

²⁷ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4 (s. 42-45)

²⁸ STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5. (s.85-88)

²⁹ KIRSCHMAN, E. *Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5342-3. (s. 120-128)

ochrana zájmů klienta. Existují však výjimky, kdy policistovi může být naopak povinná psychologická péče či terapie nařízena a informace o jeho stavu či výsledcích do jisté míry neexistuje důvěrnost. Taková situace nastává, jeli policista aktivní při nějakém neoprávněném konfliktu na pracovišti nebo mimo něj, je na něj uvaleno disciplinární řízení, nebo se účastní incidentu, který je v rozporu s jeho výkonem povolání.³⁰

V rámci Policie České republiky je psycholog příslušník policie nebo zaměstnanec zařazený v policii. Povinností takového psychologa je absolvování jednooborového magisterského studia s oborem psychologie a zařazení do služebního či pracovního místa k tomu určené. Mnohdy se příslušníci policie zdráhají psychologickou pomoc vyhledat, z mnoha důvodů, například to vnímají i jako slabinu. Je velmi důležité, aby tyto předsudky vůči psychologickým službám vymizely nejen v rámci Policie České republiky.³¹

6.1 Systém kolegiální podpory

Jednou z hlavních součástí komplexního systému psychické podpory Policie České republiky je systém kolegiální podpory. Tato pomoc je zaměřená na pracovníky, policisty, případně jejich blízké osoby, které se nachází v nějaké těžké životní situaci. Tato psychologická podpora není terapie, jde o okamžitou psychologickou pomoc, formou diskuse, rozhovoru, uklidnění, cílem je zmírnit akutní reakci na prožitou situaci a předejít rozvoji závažných duševních problémů. Příjemci kolegiální podpory jsou nabídnuty informace o institucích, které mohou pomoci v řešení konkrétního problému, případně je nabídnuto zprostředkování další psychologické podpory u jiných odborníků. Může být pro pracovníka navržena dlouhodobější psychologická podpora formou terapií a pravidelných návštěv u terapeuta. Může se jednat o součást prevence rozvinutí hlubších psychických problémů jako je například posttraumatická stresová porucha apod.³²

Poskytovatelem kolegiální podpory je řádně vyškolený zaměstnanec či policista, kteří jsou jmenováni ředitelem krajského ředitelství. Poskytovatel vykonává tuto činnost

³⁰ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4 (s. 42-45)

³¹ KIRSCHMAN, E. *Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5342-3. (s. 120-128)

³² POLICEJNÍ PREZIDENT. Pokyn policejního prezidenta o psychologických službách. č. 231/2016. [cit. 2016-09-26] Praha: Policejní prezidium, 2016 (s. 15-16)

dobrovolně, zachovává mlčenlivost a poskytuje ji na žádost příjemce takové podpory, případně důsledkem nařízení svého nadřízeného. Pravidelně se vzdělává v rámci systému kolegiální podpory, prostřednictvím specializovaných lektorů, případně školení. Každé krajské ředitelství musí uveřejnit seznam poskytovatelů kolegiální podpory.³³

V rámci tohoto systému fungují různé podpůrné programy, jedním z nich je takzvaná „metoda debriefingu“. Jedná se o intervenci po mimořádné situaci, která by měla proběhnout max. do 72 hodin po události. Cílem této metody je minimalizovat důsledky a zpracovat celou situaci. Intervence by dle této metody měla nastat co nejdříve. S větší časovou prodlevou se zvyšuje riziko k náchylnosti rozvoje psychických problémů, které mohou u policisty způsobit postupné selhávání na profesní i mimoprofesionální úrovni. Je definováno více možností, jaké kroky by takový „debrief“ měl zahrnovat. Obecně platí, že v prvním kroku je dotyčný pracovník uklidněn, následně vyžaduje ujištění, že si celou situaci prošel a snaží se celé události porozumět. Následně jsou s policistou hledány způsoby, jak se s celou situací vyrovnat, aby se dostal do stavu před danou událostí. V závěru se jedinec velmi často dostane do bodu, kdy pocítuje vinu, je sebekritický. V poslední fázi přichází znovu uklidnění a orientace na budoucnost.³⁴

6.2 Systém krizové intervence

Systém krizové intervence slouží osobám, které byly zasaženy mimořádnou traumatizující událostí. Takovou událostí může být zásah s přítomností střelné zbraně, účast na záchraně rukojmích, teroristický útok, smrt kolegy nebo jinak blízké osoby. Asistování při zvlášť závažných dopravních nehodách, které mohou být traumatizující. Dále se jedná například o oběť násilného trestného činu nebo třeba rodinný příslušník pohřešované osoby apod.³⁵

³³ KIRSCHMAN, E. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5342-3.(s. 120-128)

³⁴ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4 (s. 42-45)

³⁵ POLICEJNÍ PREZIDENT. Pokyn policejního prezidenta o psychologických službách. č. 231/2016. [cit. 2016-09-26] Praha: Policejní prezidium, 2016 (s. 17-20)

V rámci systému krizové intervence je poskytnuta samotná intervence, dále je zhodnocena situace a případně mohou být navrženy další formy podpory, případně zprostředkovány kontakty na konkrétní odborníky v sociální, právní či psychologické pomoci. Je možné využít nepřetržitou telefonní linku +420 974 834 688.³⁶

Poskytovatelem krizové intervence je tzv. intervent. Interventem může být policista nebo pracovník vyškolen v krizové intervenci. Jedná se o psychologa ve služebním poměru, který je jmenovaný krajským ředitelstvím. Intervence je poskytována nepřetržitě i mimo pracovní dobu prostřednictvím tzv. služebních pohotovostí. Účastní se mimořádných událostí na místě činu společně se složkami integrovaného záchranného systému.³⁷

6.3 Anonymní telefonní linka

Další součástí systému psychické podpory Police České republiky je anonymní telefonní linka. Byla založena v roce 2002, slouží nejen policistům i jejich rodinám, ale i hasičům nebo například Armádě České republiky, jejím úkolem je pomáhat těmto osobám, kteří se ocitli v těžké situaci, které mohou i nemusí souviset s výkonem povolání. Linku obsluhuje vyškolený personál z řad policistů, hasičů nebo policejních psychologů. Linka je velmi využívána a jedním z hlavních důvodů je anonymita. Linka se řídí etickým kodexem linky důvěry, tudíž musí dodržovat mlčenlivost, hovor není nahráván a nejsou zobrazována konkrétní telefonní čísla, takže není možné volat zpět. Z pohledu policisty je i dnes mnohdy návštěva psychologa vnímána jako slabost, proto je tato linka jistou alternativou.³⁸

Anonymní telefonní linka poskytuje základní psychologickou podporu, volající je vyslechnut, jsou mu navržena řešení, případně mohou být doporučení konkrétní odborníci z psychologického, právního nebo sociálního oboru. Jako nevýhoda může

³⁶ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. © 2015 Policie ČR [cit. 2015-03-28]. Do stupné z: <http://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>

³⁷ POLICEJNÍ PREZIDENT. Pokyn policejního prezidenta o psychologických službách. č. 231/2016. [cit. 2016-09-26] Praha: Policejní prezidium, 2016 (s. 17-20)

³⁸ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. © 2015 Policie ČR [cit. 2015-03-28]. Do stupné z: <http://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>

být vnímána omezená pomoc během jednorázového telefonátu, kdy je pouze na uvážení jedince, zda vyhledá další odbornou pomoc, je-li potřeba či nikoliv.³⁹

Linka této krizové pomoci je k dispozici nepřetržitě, a to na telefonním čísle +420 974 834 688. Hovor je v rámci České republiky zpoplatněn jako běžný vnitrostátní hovor, dle operátora. Je možné využít i písemnou formu anonymní linky, a sice e-mailem: **pomoc.ski@pcr.cz**. Internetové poradenství garantuje odpověď do 72 hodin. Je důležité se řídit pokyny a neposílat žádné přílohy či odkazy.⁴⁰

³⁹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4 (s. 42-45)

⁴⁰ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. © 2015 Policie ČR [cit. 2015-03-28]. Do stupné z: <http://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>

7 PREVENCE PROFESNÍ ZÁTĚŽE A SYNDROMU VYHOŘENÍ A MOŽNÁ ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ

Velmi častým jevem v dnešní uspěchané době je nadměrná pracovní zátěž, která je kladena na pracovníka z řad vedení, ale mnohdy si takové nároky na sebe vytvoří sám pracovník. Důsledkem nepřiměřené pracovní zátěže mohou být fyzické i psychické problémy. Jedním takovým je právě syndrom vyhoření, který nepřichází okamžitě, ale je důsledkem dlouhodobé, nepřiměřené zátěže v pracovním prostředí. Burnout jednotlivce může zasáhnout i celou organizaci v negativním slova smyslu. Prevence je tak velmi důležitým aspektem, který má za úkol zajistit spokojené pracovní prostředí, chránit zdraví zaměstnanců a předcházet fatálním následkům přetížení.⁴¹

7.1 Prevence profesní zátěže

Nadměrná míra profesní zátěže má mnoho podob jako je přetížení, nutnost dosahovat nepřiměřených cílů, problémy se vztahy na pracovišti, chybějící vyrovnanost mezi profesním a osobním životem. Tyto faktory mohou mít v dlouhodobém hledisku velmi negativní vliv na jednotlivce. Existují postupy prevence, které jsou ověřené a napomáhají najít správný balanc.⁴²

V první řadě je nutné nastavit správné uspořádání pracovního času. Toto nastavení musí dodržovat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Je nezbytné mít vymezený čas na plnění pracovních povinností a čas na odpočinek, pauza na oběd, konec pracovní doby apod. Neméně důležité je i si vybírat dovolenou a trávit ji kvalitně pro regeneraci. Při nedodržování stanovených termínů a cílů, může být pracovník pod dlouhodobým stresem, začne zanedbávat své osobní volno a zájmy, což je z dlouhodobého hlediska nepřijatelné pro zachování psychické pohody.

Alternativou může být částečná možnost práce z domova, flexibilní pracovní doba, tyto možnosti napomáhají najít rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a

⁴¹ QUEIRÓS, C., F. PASSOS, A. BARTOLO a kol. Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020.

⁴² PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8. (s.119-132)

sníží stres.⁴³ Ostatně tento tzv. work-life balance, který je popisován jako dosahování optimální rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců, je stále častěji žádaný mezi zaměstnanci, a zejména pak mezi zástupci mladší generace. Work-life balance patří ke klíčové prevenci syndromu vyhoření.⁴⁴

Podpora z řad kolegů i vedení, případně dobrá týmová spolupráce je další velmi důležitou okolností, která napomáhá prevenci nepřiměřené pracovní zátěže a jejím negativním důsledkům. Komunikace mezi kolegy i mezi nadřízenými a podřízenými by měla být otevřená, oboustranná. V každé společnosti jsou období, která jsou více stresující, v týmu je vždy situace snesitelnější než když přetížení a stres musí zvládat jednotlivec sám.⁴⁵

7.2 Prevence syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření neboli burnout je problém na psychické i fyzické úrovni jedince, který nevidí smysl v jeho práci, ztrácí zájem, je vyčerpaný mentálně i tělesně. Jedná se o jev, kterému lze předcházet. Prevence je velmi důležitá a je aplikovatelná dá se říct na všechny, kteří si chtějí nechat poradit. Strategie prevence syndromu vyhoření je velmi podobná, v některých bodech dokonce stejná jako postupy prevence proti nadměrné pracovní zátěži.⁴⁶

Je nezbytné, aby o sebe pracovníci uměli pečovat, ve smyslu, své fyzické, mentální i psychické regenerace. Tělo i mozek potřebují odpočívat, je důležité umět se odpoutat od stresu z práce, případně ten stres umět zvládat pomocí konkrétních technik, které jsou pro každého velmi individuální. Pro někoho je to meditace, pro druhé sport. Pravidelní odpočinek je klíčový bod prevence proti syndromu vyhoření. Je nutné, aby nezbytnost regenerace a odpočinku respektovali obě strany, jak podřízený, tak nadřízený.⁴⁷

⁴³ MARTINUSSEN, M., A. M. RICHARDSEN a R. J. BURKE: Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*. 2007.

⁴⁴ ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Manažer. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9. (s. 76)

⁴⁵ PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8. (s.119-132)

⁴⁶ STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. *Poradce pro praxi*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5. (s.85-88)

⁴⁷ MARTINUSSEN, M., A. M. RICHARDSEN a R. J. BURKE: Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*. 2007.

Pro předcházení syndromu vyhoření je důležitá pracovní atmosféra. Na pracovišti by měla fungovat kolegiální podpora, možnost otevřené komunikace mezi podřízenými a nadřízenými. Respektování zaměstnanci jsou více motivovaní. Pravděpodobnost vyčerpání a ztráty zájmu o práci se s podporou a respektem snižuje.⁴⁸

7.3 Možná řešení problémů

Pokud systém prevence selže a u jedince se již objeví symptomy syndromu vyhoření, je důležité jednat co nejrychleji. V první řadě je dobré, aby dotyčný vyhledal psychologickou pomoc, dnes už existuje mnoho postupů a terapií, které se na tuto problematiku zaměřují, jednou takovou je například kognitivně-behaviorální terapie, která se spíše zabývá dílčími problémy, které vyhoření „napomohly“. Je velmi důležité, v jaké fázi vyhoření se konkrétní pracovník nachází. V situacích, kdy u jedince nastali v důsledku burnoutu například deprese, chronické vyčerpání apod. je nutné, aby vyhledal lékařskou pomoc nikoli jen tu terapeutickou.⁴⁹

V mnoha případech zaměstnance podpoří zaměstnavatel možností delší dovolené, nemocenské, snížením pracovního úvazku nebo ho převede na jinou pracovní pozici. Nic z toho však neznamená, že je problém vyřešen. Tato změna může pomoci v případě, kdy vyhoření nastalo důsledkem nespokojenosti s konkrétní pracovní náplní, změna role může i nemusí být východiskem. Velmi účinnou metodou zvládnutí syndromu vyhoření je skupinová terapie, kdy člověk probírá své pocity a problémy spojené se syndromem vyhoření s lidmi, kteří řeší stejné potíže. Uvědomění si, že v tom není člověk sám, je pro mnohé velmi přínosné pro pochopení celé problematiky.⁵⁰

Pokud si člověk projde všemi nebo i jen některými fázemi syndromu vyhoření, je dobré se do budoucnosti zaměřit na faktory, které daného jedince ovlivnili. Řešením může být například nějaká intervence v rámci terapie nebo koučink, který pomáhá ke

⁴⁸ QUEIRÓS, C., F. PASSOS, A. BARTOLO a kol. Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020.

⁴⁹ PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezníčit : pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8. (s.39)

⁵⁰ KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu). 2., rozš. a dopl. vyd. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7 (s.10)

znovunalezení sebedůvěry a motivace v další kariéře. Kouč může pomoci nastavit nové cíle nebo hranice jedince, které by měli znovu vyhoření předejít.⁵¹

⁵¹ PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8. (s.39)

8 VÝSLEDKY PRAKTICKÉ ČÁSTI

Uvědomění si existence profesní zátěže a syndromu vyhoření a zjištění faktu, že tyto jevy se mohou týkat jakéhokoli sloužícího policisty nejen v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je nezbytné pro prevenci těchto jevů. Je proto nezbytné, aby byly ustanoveny nejčastější faktory, které k těmto dvěma stavům mohou přispívat a tím mohla být navržena preventivní řešení.

8.1 Formulace problému

Z dostupných informací vyplývá, že nadpoloviční většina sloužících policistů v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je seznámena s pojmy jako profesní zátěž a syndrom vyhoření. Nicméně někteří policisté buď nejsou s těmito pojmy seznámeni a neznají je, mnozí z nich si neuvědomují rizika těchto stavů a většina z nich si neuvědomuje faktory, které mohou tyto stavy způsobovat či jak těmto stavům předcházet. V tomto případě může být systém psychologické pomoci v rámci Policie České republiky neúčinný, až bezvýznamný. Pokud by mělo docházet k častější preventivní působení na policisty a šířit mezi nimi „osvětu“, je zapotřebí jim důsledně vysvětlit, jak systém psychologické podpory v rámci PČR funguje a jaké jsou možnosti řešení nejen těchto problémů.

8.2 Formulace cílů

Cílem praktické části bakalářské práce bude zjistit

- Zda jsou policisté obeznámeni s pojmy, jako je profesní zátěž a syndrom vyhoření.
- Jaké jsou dle policistů rizikové faktory, které mohou vést k profesní zátěži a syndromu vyhoření.
- Zdali jsou policisté seznámeni s možností psychologické pomoci v rámci Policie České republiky a pokud ano, zda by ji v případě nutnosti využili.

8.3 Výzkumné předpoklady – hypotézy

Hypotéza 1: Více než tři čtvrtiny policistů odpovídajících v dotazníkovém šetření v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje slyšelo o pojmech profesní zátěž a syndrom vyhoření

Hypotéza 2: Většina respondentů bude uvádět, že se již setkali s příznaky pracovního stresu (např. apatie, vyčerpání, ztráta motivace).

Hypotéza 3: Nadpoloviční většina respondentů bude uvádět, že syndrom vyhoření je častější u policistů, kteří pracují v sekci administrativy.

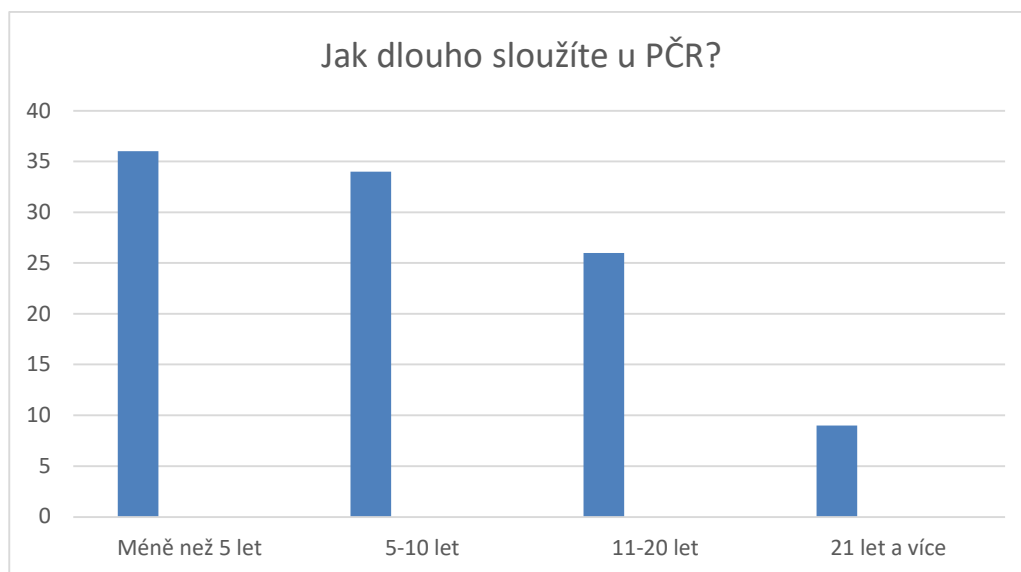
Hypotéza 4: Policisté, přestože jsou si vědomi toho, že mají možnost psychologické podpory v rámci Policie České republiky, tyto služby v případě nutnosti nevyužijí.

8.4 Metoda šetření

Dotazníkové šetření bylo navrženo s cílem zjistit, zdali jsou policisté sloužící v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje obeznámeni s pojmy profesní zátěže a syndromu vyhoření, zdali již někdy zažili syndrom pracovního stresu a popřípadě v jaké časové intenzitě a co bylo hlavními příčinami těchto stavů. Dále bylo cílem s přihlédnutím k okolnostem difference pracovní náplně přímého výkonu služby a administrativy odhalit hlavní faktory, které k těmto stavům dle názorů respondentů přispívají, jak respondenti hodnotí úroveň stresu ve své práci s přihlédnutím na diferenci mezi přímým výkonem služby a administrativní prací a jak respondenti hodnotí svou schopnost vyrovnávání se s profesní zátěží. Pro tento dotazníkový průzkum bude použita náhodná metoda výběru vzorku, která zajistí, že vzorek respondentů bude co nejvíce reprezentativní pro Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje. Vzorek bude čítat minimálně 100 respondentů, aby byla zajištěna statistická významnost výsledků. Dotazník bude distribuován skrze internetový portál SURVIO skrze odkaz, který bude distribuován pouze mezi příslušníky PČR. Dotazník obsahuje uzavřené otázky, které respondentům umožní vybrat jednu nebo více odpovědí z předdefinovaných možností. To usnadní analýzu a statistické zpracování dat. Některé otázky mají i prostor pro otevřené odpovědi, kde mohou respondenti specifikovat vlastní názory a doporučení.

8.5 Výsledky průzkumu

Otázka č. 1

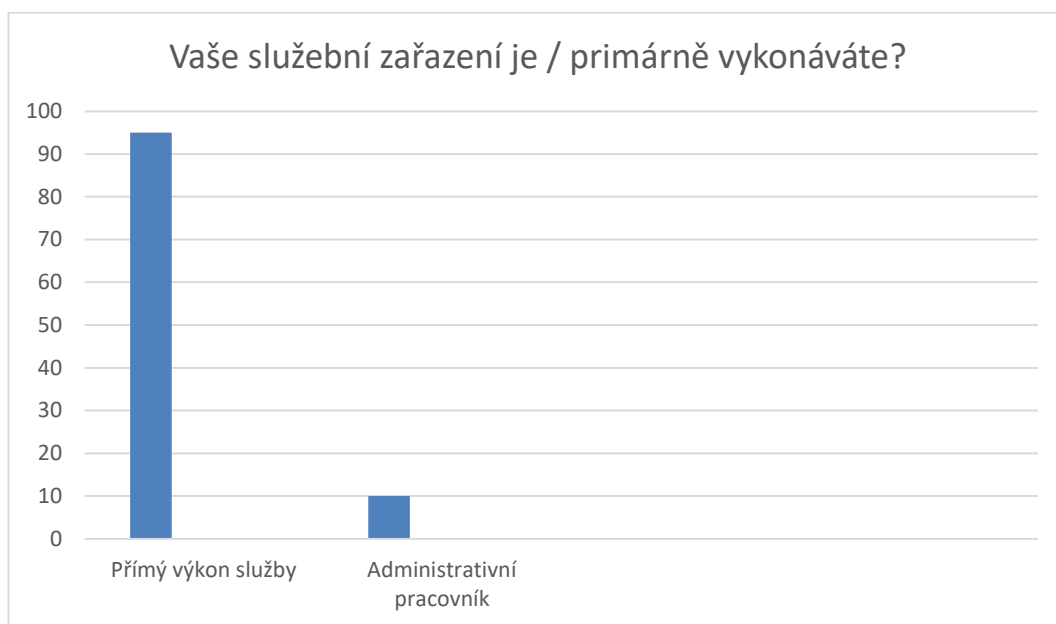


Graf č. 1 – délka služby u PČR⁵²

Podle vyhodnocených dotazníků spadá do skupiny policistů sloužících méně než 5 let 36 respondentů, což činí z celkového počtu 34.3 %, do skupiny policistů, kteří slouží 5-10 let spadá 34 respondentů, což odpovídá 32.4 % z celkového počtu dotazovaných. Délku služby v rozmezí 11-20 let uvedlo 26 respondentů, což odpovídá 24.8 % a dobu služby 21 let a více uvedlo pouhých 9 policistů, což je 8.6 % z celkového počtu dotazovaných. Skupina dotazovaných policistů v délce služby 5-20 let tvoří v celkovém součtu dle dotazníkového šetření více než 55 % z celkového počtu respondentů, kdy tento fakt pomůže k tomu, aby šetření bylo reprezentativní vzhledem ke skutečnosti, že policista, který slouží v tomto časovém rozmezí, přišel pravděpodobně do styku s náročnou situací a je schopen celkovou náročnost povolání u policie adekvátně zhodnotit ať už z pozitivního, tak negativního hlediska profesní zátěže či zkušenostmi se syndromem vyhoření a následného řešení těchto jevů.

⁵² Autor práce, 2025, vlastní šetření

Otázka č. 2

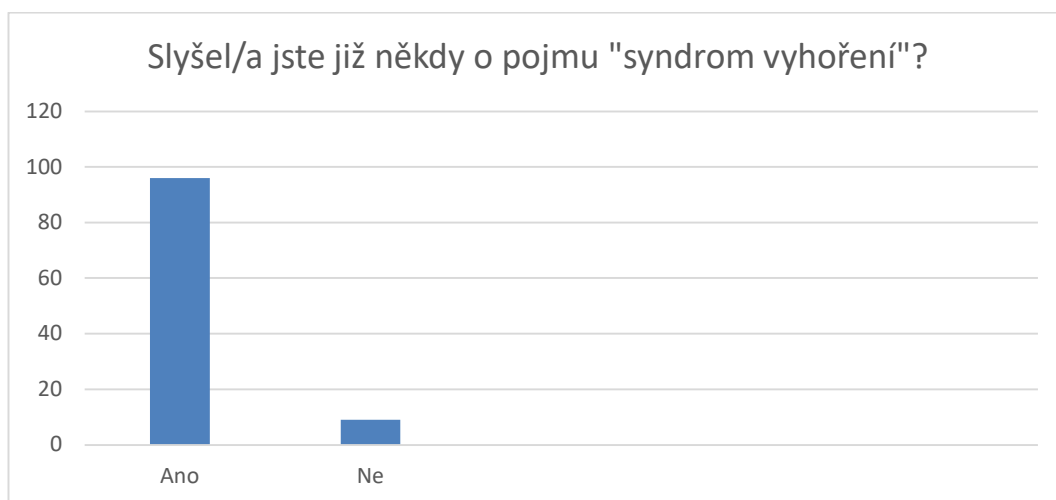


Graf č. 2 – služební zařazení⁵³

Z grafu, který vyplývá z dotazníkového šetření je patrné, že 95 respondentů, což tvoří z celkového počtu 90.5 % uvedlo, že jsou zařazeni v přímém výkonu služby v rámci PČR, kdy pouhých 10 respondentů, což je z celkového počtu 9.5 % uvedlo, že jsou administrativními pracovníky, kdy z výsledků této otázky lze konstatovat závěr, že tyto dvě služební zařazení jsou mezi sebou z hlediska odpovědí v rámci dotazníkového šetření silně nevyrovnaná. S touto možností bylo při sestavování dotazníku počítáno, kdy byl sestaven tak, aby následné odpovědi respondentů neovlivnily hypotézy autora či výstup a dosažení cíle praktické části bakalářské práce.

⁵³ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 3

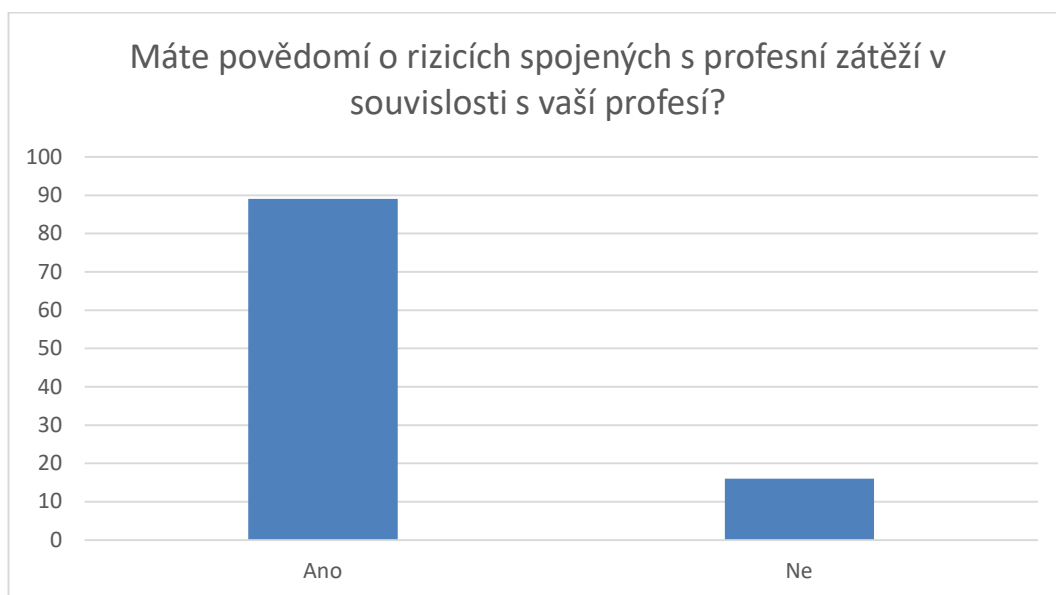


Graf č. 3 – znalost pojmu „syndrom vyhoření“⁵⁴

V grafu č. 3 je patrné, že většina respondentů zná pojem „syndrom vyhoření“, kdy odpověď „Ano“ uvedlo 96 policistů, což činí 91.4 % z celkového počtu odpovídajících. Zbýlých 9 policistů, kteří byli dotazováni uvedlo, že tento pojem neslyšeli, kdy tento počet odpovídá 8.6 % z celkového počtu respondentů. Neznalost tohoto pojmu může být například věk policistů, kteří mohou být krátkou dobu v zaměstnání a donedávna studovali, kdy jim tyto pojmy jako profesní zátěž a syndrom vyhoření nebyly objasněny ani se s nimi zatím neměli možnost setkat.

⁵⁴ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 4

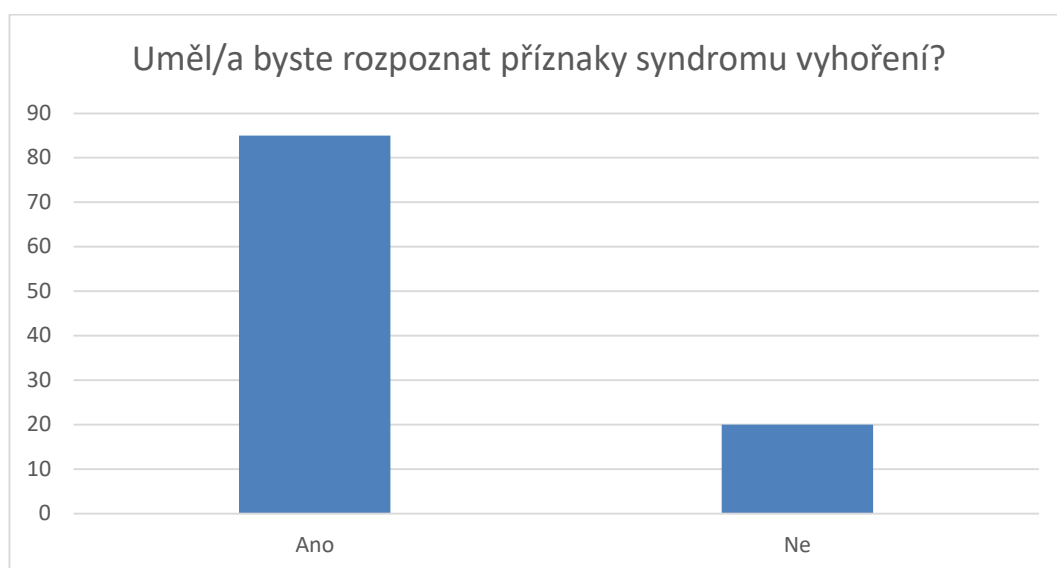


Graf č. 4 – povědomí o rizicích spojených s profesní zátěží⁵⁵

V grafu č. 4 je patrné, že většina respondentů má povědomí o rizicích spojených s profesní zátěží v souvislosti se svou profesí, kdy odpověď „Ano“ uvedlo 89 policistů, což činí 84.8 % z celkového počtu odpovídajících. 16 odpovídajících policistů z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že nemají povědomí o tomto pojmu ve spojitosti se svou profesí, kdy tento počet odpovídá 15.2 % z celkového počtu respondentů.

⁵⁵ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 5

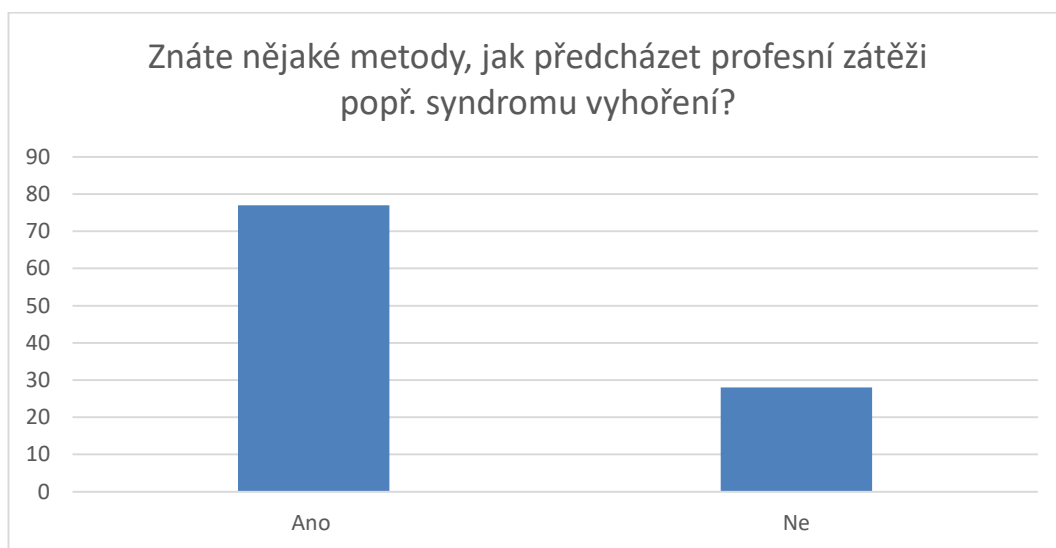


Graf č. 5 – Rozpoznávání příznaků syndromu vyhoření⁵⁶

Z pátého grafu vyplývá, že většina respondentů, konkrétně 85, což z celkového počtu tvoří 81 % by byla schopna rozpoznat příznaky syndromu vyhoření. 19 % respondentů, což odpovídá 20 z celkového počtu dotazovaných by příznaky syndromu vyhoření neuměla rozpoznat. Důvodem může být například mladý věk respondentů, kteří jsou v pracovním procesu krátce a obecně nejsou s těmito pojmy a riziky povolání seznámeni.

⁵⁶ Autor práce 2025, vlastní šetření

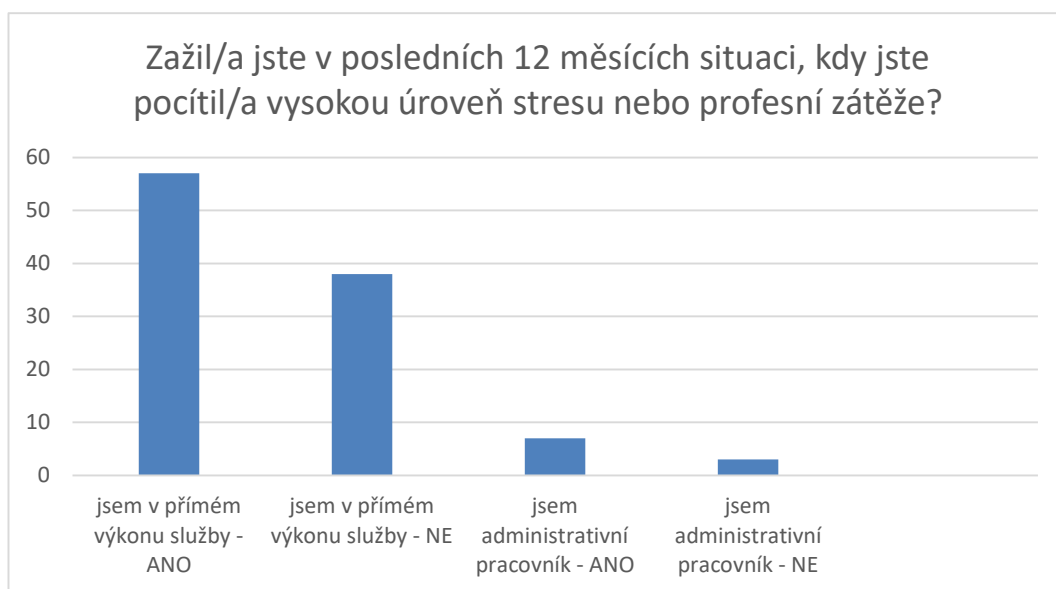
Otázka č. 6



Graf č. 6 – metody předcházení profesní zátěži/syndromu vyhoření⁵⁷

Z šestého grafu vyplývá, že nadpoloviční část respondentů, konkrétně 77, což z celkového počtu tvoří 73.3 % zná metody, jak předcházet profesní zátěži, potažmo syndromu vyhoření. 26.7 % respondentů, což odpovídá 28 z celkového počtu dotazovaných žádné metody nezná. Z předchozího grafu č. 5 v porovnání z grafem č. 6 je zřejmé, že více dotázaných je schopno rozpoznat problém, avšak neví, jak mu preventivně předcházet.

Otázka č. 7



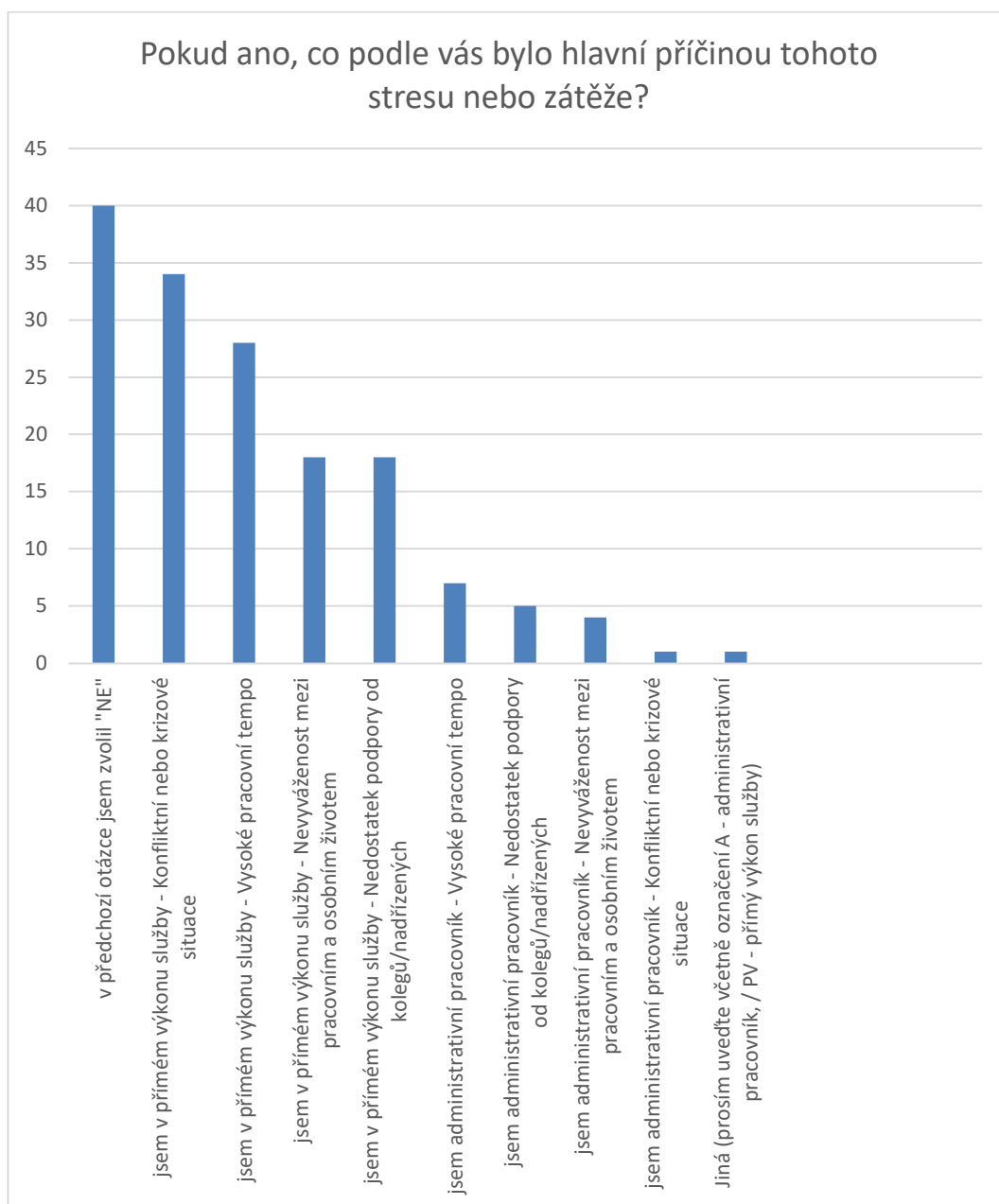
⁵⁷ Autor práce 2025, vlastní šetření

Graf č. 7 – stresová situace v posledních 12 měsících⁵⁸

Graf č. 7 se zaměřil sběrem odpovědí na skutečnost, kolik z celkového počtu respondentů zažilo v posledních 12 měsících situaci, kdy pocítili vysokou úroveň stresu anebo profesní zátěže a zároveň měl tento graf za úkol rozřadit, který z respondentů je v přímém výkonu služby a který je administrativním pracovníkem. Z odpovědí vyplynuly následující skutečnosti: 57 respondentů, což odpovídá 54.3 % jsou v přímém výkonu služby a za posledních 12 měsíců zažili situaci, kdy pocítili vysokou úroveň stresu anebo profesní zátěže. 38 respondentů, což odpovídá 36.2 % jsou v přímém výkonu služby a za posledních 12 měsíců nezažili situaci, kdy pocítili vysokou úroveň stresu anebo profesní zátěže. 7 respondentů, což odpovídá 6.7 % jsou administrativními pracovníky za posledních 12 měsíců zažili situaci, kdy pocítili vysokou úroveň stresu anebo profesní zátěže. Zbylí 3 respondenti, což odpovídá 2.9 % jsou administrativními pracovníky za posledních 12 měsíců nezažili situaci, kdy pocítili vysokou úroveň stresu anebo profesní zátěže.

⁵⁸ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 8



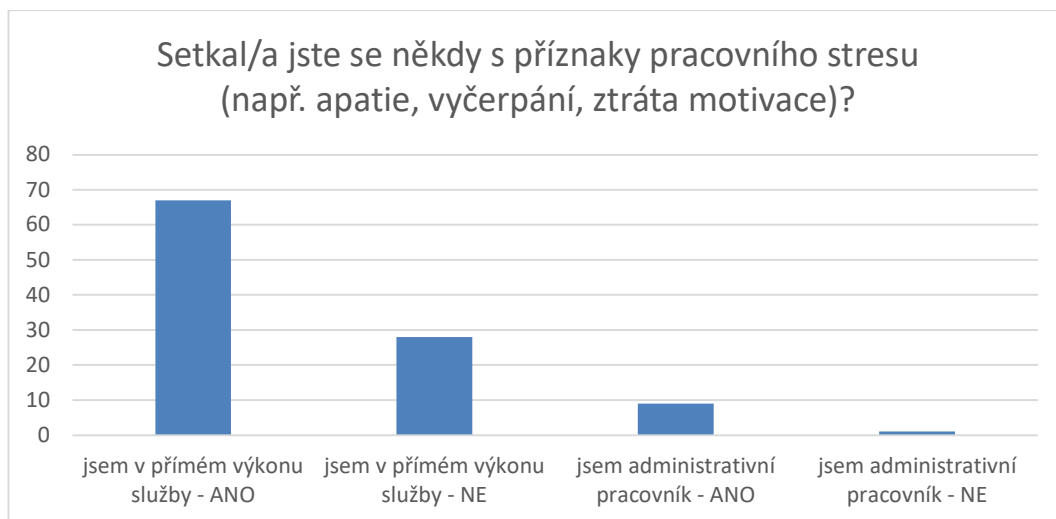
Graf č. 8 – příčiny stresu a profesní zátěže⁵⁹

V grafu číslo 8 byl cílem se zaměřit skrze odpovědi respondentů na hlavní příčiny stresu anebo profesní zátěže a zároveň opět rozlišit skrze odpovědi policisty kteří slouží v přímém výkonu a administrativní pracovníky, kdy 40 respondentů, což je 38.1 % z celkového počtu vybralo možnost „v předchozí otázce jsem zvolil "NE"“. 34 respondentů sloužících v přímém výkonu služby, což je 32.4 % z celkového počtu vybralo možnost „Konfliktní nebo krizové situace“. 28 respondentů sloužících

⁵⁹ Autor práce 2025, vlastní šetření

v přímém výkonu služby, což je 26.7 % z celkového počtu vybralo možnost „Vysoké pracovní tempo“. 18 respondentů sloužících v přímém výkonu služby, což je 17.1 % z celkového počtu vybralo možnost „Nevyváženost mezi pracovním a osobním životem“. 18 respondentů sloužících v přímém výkonu služby, což je 17.1 % z celkového počtu vybralo možnost „Nedostatek podpory od kolegů/nadřízených“. 7 respondentů zařazených jako administrativní pracovníci, což je 6.7 % z celkového počtu vybralo možnost „Vysoké pracovní tempo“. 5 respondentů zařazených jako administrativní pracovníci, což je 4.8 % z celkového počtu vybralo možnost „Nedostatek podpory od kolegů/nadřízených“. 4 respondenti zařazení jako administrativní pracovníci, což je 3.8 % z celkového počtu vybralo možnost „Nevyváženost mezi pracovním a osobním životem“. 1 respondent zařazen jako administrativní pracovník, což je 1 % z celkového počtu vybral možnost „Konfliktní nebo krizové situace“. Možnost otevřené odpovědi k této otázce ve znění „Jiná (prosím uveďte včetně označení A - administrativní pracovník, / PV - přímý výkon služby)“ vybral jeden z respondentů, což tvoří 1 % z celkového počtu, kdy ovšem v možnosti otevřené otázky neuvedl žádnou odpověď.

Otázka č. 9

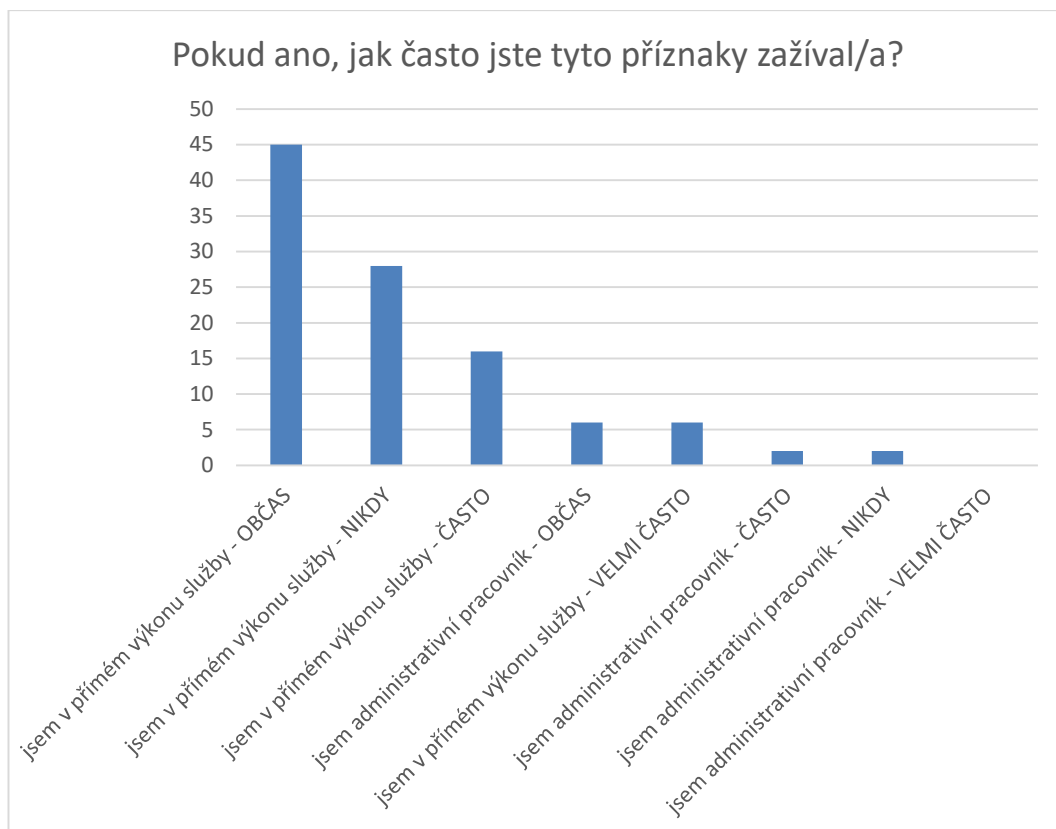


Graf č. 9 – příznaky pracovního stresu⁶⁰

Graf č. 9 uvádí předepsané možnosti odpovědí pro respondenty, kdy má za úkol odhalit, zdali se dotazovaní policisté setkali již s příznaky pracovního stresu, kdy je opět v předepsaných možnostech rozdělena skupina policistů v přímém výkonu a administrativních pracovníků. 63,8 % respondentů, což odpovídá 67 policistům, konkrétně v přímém výkonu služby, uvádějí, že se s příznaky pracovního stresu již setkali. 26,7 % respondentů, což odpovídá 28 policistům, konkrétně v přímém výkonu služby, uvádějí, že se s příznaky pracovního stresu zatím nesetkali. 8,6 % respondentů, což odpovídá konkrétněji 9 administrativním pracovníkům, uvádějí, že se s příznaky pracovního stresu již setkali. 1 % respondentů, což odpovídá konkrétně jednomu administrativnímu pracovníkovi, kdy ten uvedl, že se s příznaky pracovního stresu ještě nesetkal.

Otázka č. 10

⁶⁰ Autor práce 2025, vlastní šetření

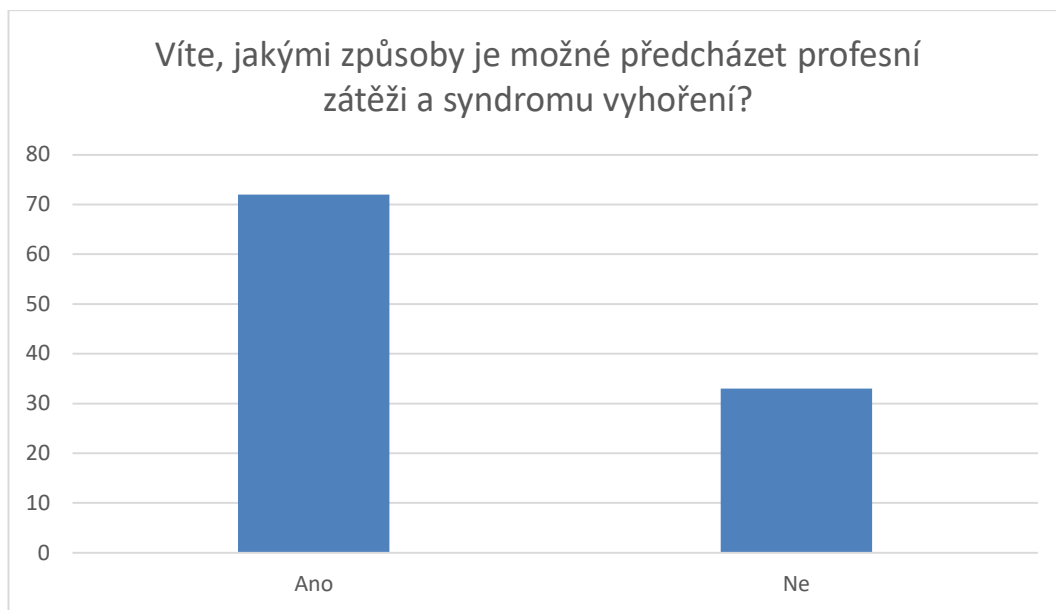


Graf č. 10 – frekvence příznaků pracovního stresu⁶¹

Cílem otázky č. 10 a následně grafu, který díky sběru odpovědí mohl být vytvořen bylo cílem opětovně respondenty rozdělit na skupinu přímého výkonu a administrativy a následně zjistit frekvenci prožitku příznaků pracovního stresu, viz. Otázka a graf č. 9. Policisté měli uvést frekvenci těchto prožitků na předepsané škále NIKDY – OBČAS – ČASTO – VELMI ČASTO. Možnost „NIKDY“ vybralo 28 policistů z přímého výkonu, což je 26.7 % z celkového počtu respondentů a 2 administrativní pracovníci, což je 1.9 % z celkového počtu respondentů. Možnost „OBČAS“ vybralo 45 policistů z přímého výkonu, což je 42.9 % z celkového počtu respondentů a 6 administrativních pracovníků, což je 5.7 % z celkového počtu respondentů. Možnost „ČASTO“ vybralo 16 policistů z přímého výkonu, což je 15.2 % z celkového počtu respondentů a 2 administrativní pracovníci, což je 1.9 % z celkového počtu respondentů. Možnost „VELMI ČASTO“ vybralo 6 policistů z přímého výkonu, což je 5.7 % z celkového počtu respondentů a ani jeden z administrativních pracovníků tuto možnost nevybral.

Otázka č. 11

⁶¹ Autor práce 2025, vlastní šetření

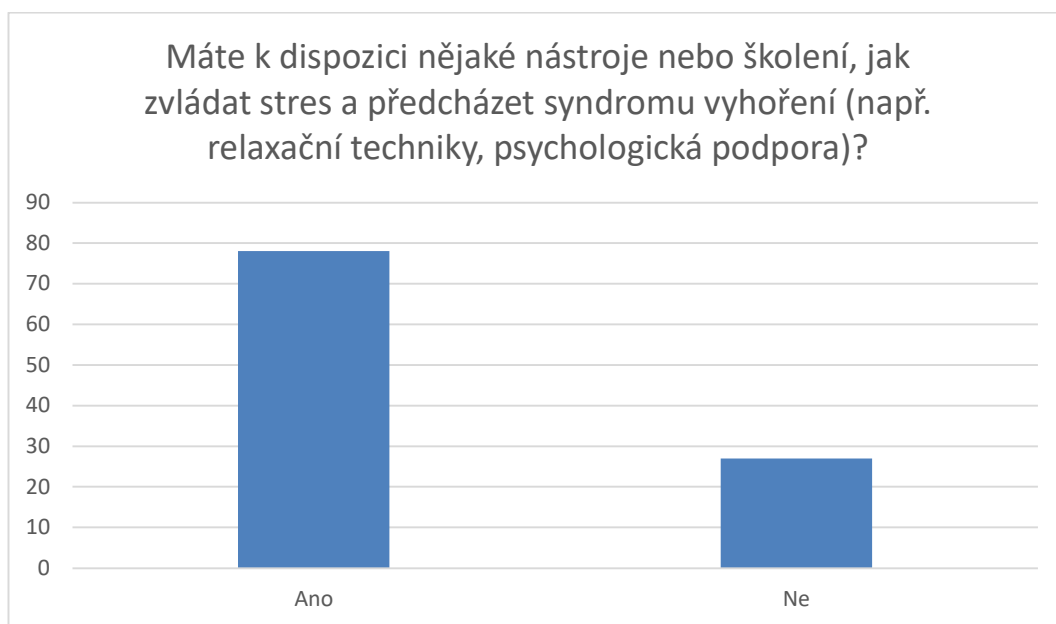


Graf č. 11 – znalost způsobů prevence profesní zátěže a syndromu vyhoření⁶²

Z jedenáctého grafu vyplývá, že nadpoloviční část respondentů, konkrétně 72, což z celkového počtu tvoří 68.6 % zná metody, jak předcházet profesní zátěži a syndromu vyhoření. 31.4 % respondentů, což odpovídá 33 z celkového počtu dotazovaných žádné způsoby nezná.

⁶² Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 12

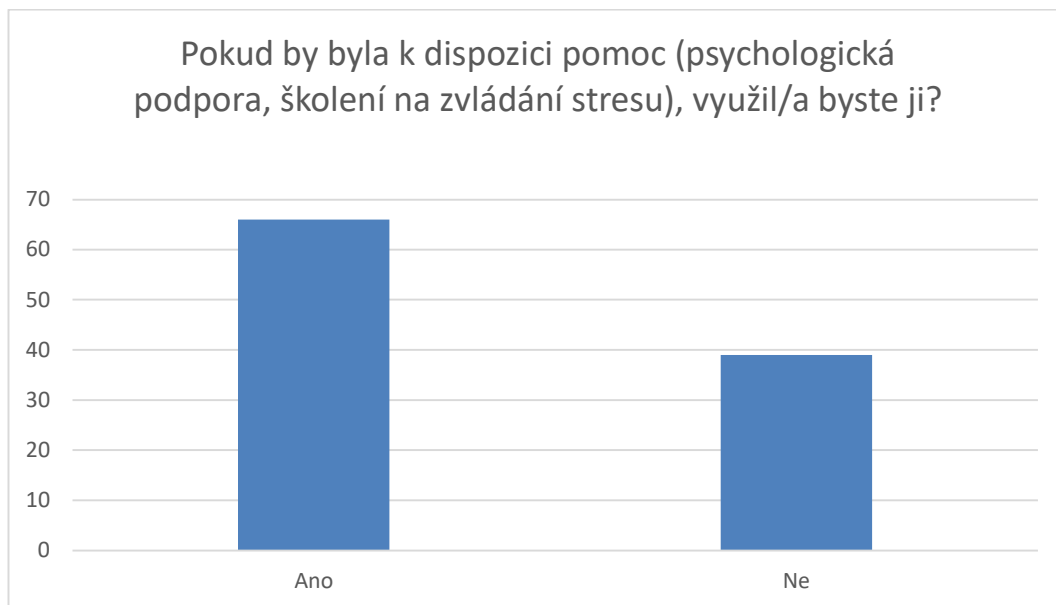


Graf č. 12 – možnost nástrojů/školení jak zvládat stres/prevence syndromu vyhoření⁶³

Tato otázka byla na dotazované se zaměřením na skutečnost, že Policie má možnosti prevence, potažmo řešení problematiky pracovního stresu, profesní zátěže a syndromu vyhoření, ať už přes tzv. „peery“ anebo přes psychologické oddělení, kdy si autor práce chtěl ověřit, kolik z dotazovaných policistů tyto skutečnosti ví. Z grafu č. 12 vyplývá, že 78 respondentů, což je 74.3 % z celkového počtu odpovídajících si je vědoma nástrojů anebo školení jak zvládat stres a předcházet syndromu vyhoření a že je možnost psychologické podpory. 27 respondentů, což odpovídá 25.7 % z celkového počtu dotazovaných uvádí, že si nejsou vědomi nástrojů či školení jak zvládat stres popř. předcházet syndromu vyhoření. Vzhledem k tomu, že se jedná o více jak čtvrtinu z dotazovaných, se autor práce domnívá, že by tato skutečnost/možnost měla být více rozšířena mezi zaměstnance Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, a to i přes skutečnost, že ne každý policista by v případě potřeby tyto možnosti například využil, avšak neznalost této možnosti považuje autor za větší problém než následné nevyužití samotnými policisty.

⁶³ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 13

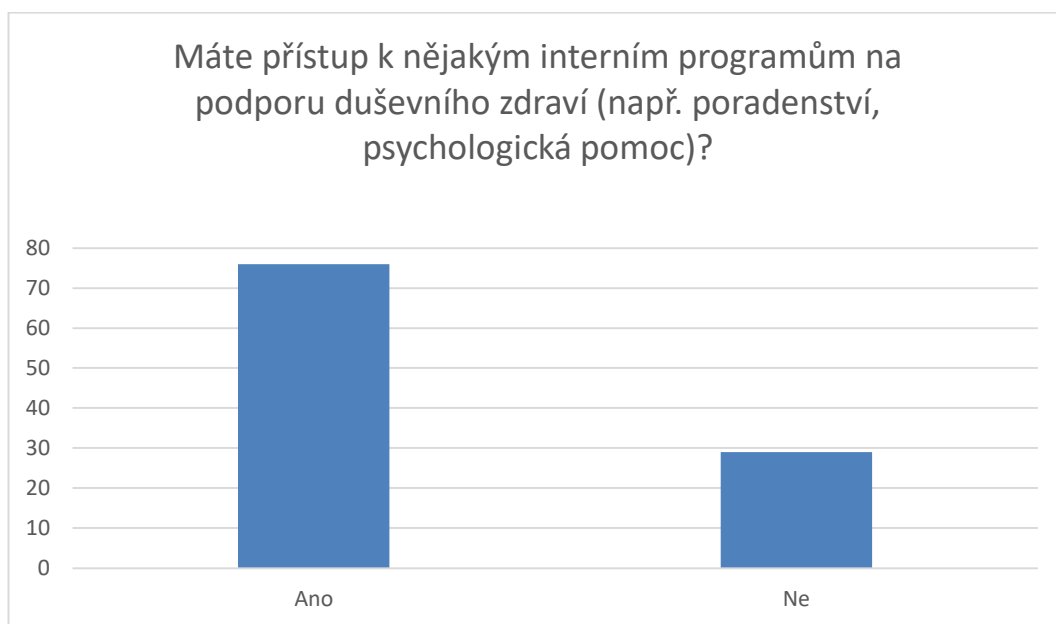


Graf č. 13 – využití psychologické podpory⁶⁴

Otázka č. 13 byla položena tak, aby i policisté, kteří například o možnosti psychologické podpory neví, se mohli vyjádřit, zdali by ji využili. Z grafu č. 13 vyplývá, že 66 respondentů, což odpovídá 62.9 % by tuto pomoc využilo, avšak 39 respondentů, což odpovídá 37.1 % z celkového počtu respondentů, by tuto možnost nevyužilo, kdy tento graf poukazuje na možnou nedůvěřivost ze strany příslušníků vůči školením či psychologické podpory.

⁶⁴ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 14

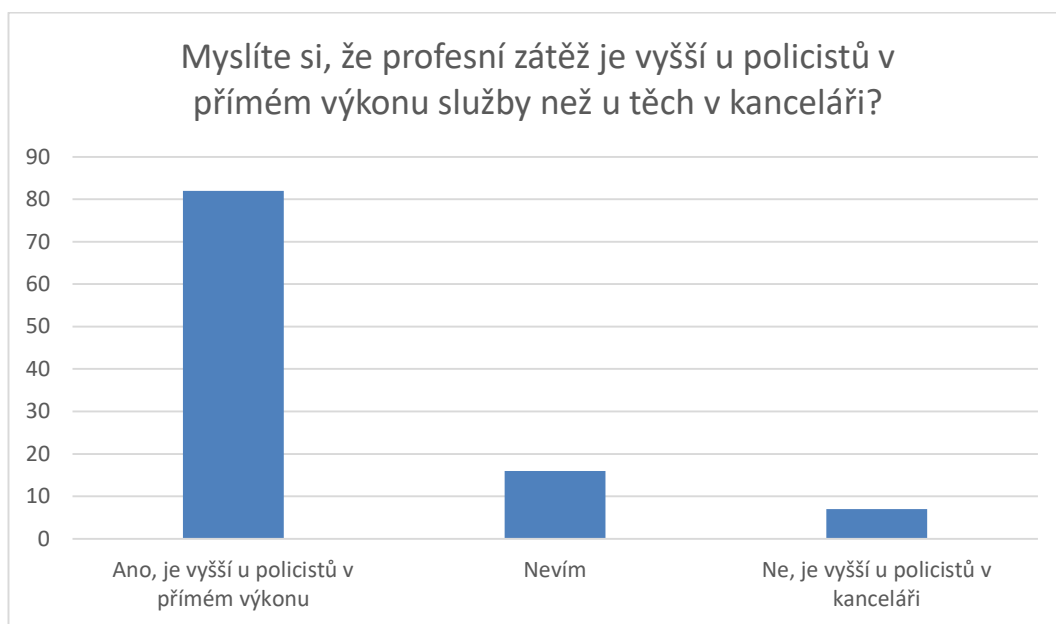


Graf č. 14 – povědomí o možnosti psychologické pomoci⁶⁵

Tento graf úzce souvisí s otázkou č. 13, kdy zde je ovšem záměr zjistit, kolik z dotazovaných si je vědomých možnosti psychologické pomoci anebo jiných interních programů. Jak již z grafu vyplývá, 76 dotazovaných, což odpovídá 72.4 % uvedlo, že si je vědomých možnosti a přístupu k interním programům na podporu duševního zdraví, kdežto 29 dotazovaných, což odpovídá 27.6 % z celkového počtu dotazovaných o této možnosti neví. Auto práce vidí v této skutečnosti problém a to konkrétně v možné neinformovanosti policistů, kteří neví, že jsou v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje možnosti psychologické podpory ať už v profesním, tak v osobním životě.

⁶⁵ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 15

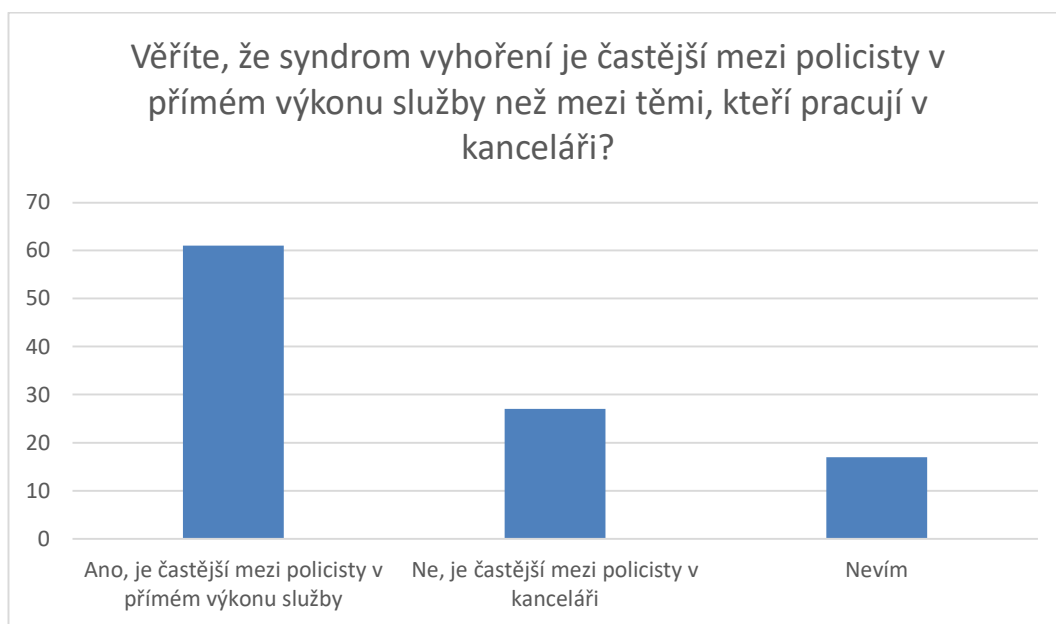


Graf č. 15 – porovnání profesní zátěže mezi přímým výkonem a administrativou⁶⁶

Graf č. 15 ukazuje výsledky na dotaz položený respondentům se zaměřením na jejich osobní názor, zdali jsou dle nich více profesně zatíženi policisté sloužící v přímém výkonu služby anebo policisté vykonávající administrativní činnost. Z výsledků otázky je patrné, že většina respondentů, konkrétně 82, což je 78.1 %, tedy více než tři čtvrtiny, se domnívá, že profesní zátěž je vyšší u policistů v přímém výkonu služby. Pouze 7 respondentů, což odpovídá 6.7 % z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že si myslí, že profesní zátěž je vyšší u policistů v kanceláři, tedy u osob vykonávajících primárně administrativní činnost. Zbýlých 16 respondentů, což odpovídá 15.2 % z celkového počtu respondentů uvedlo jako možnost odpovědi, že neví.

⁶⁶ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 16

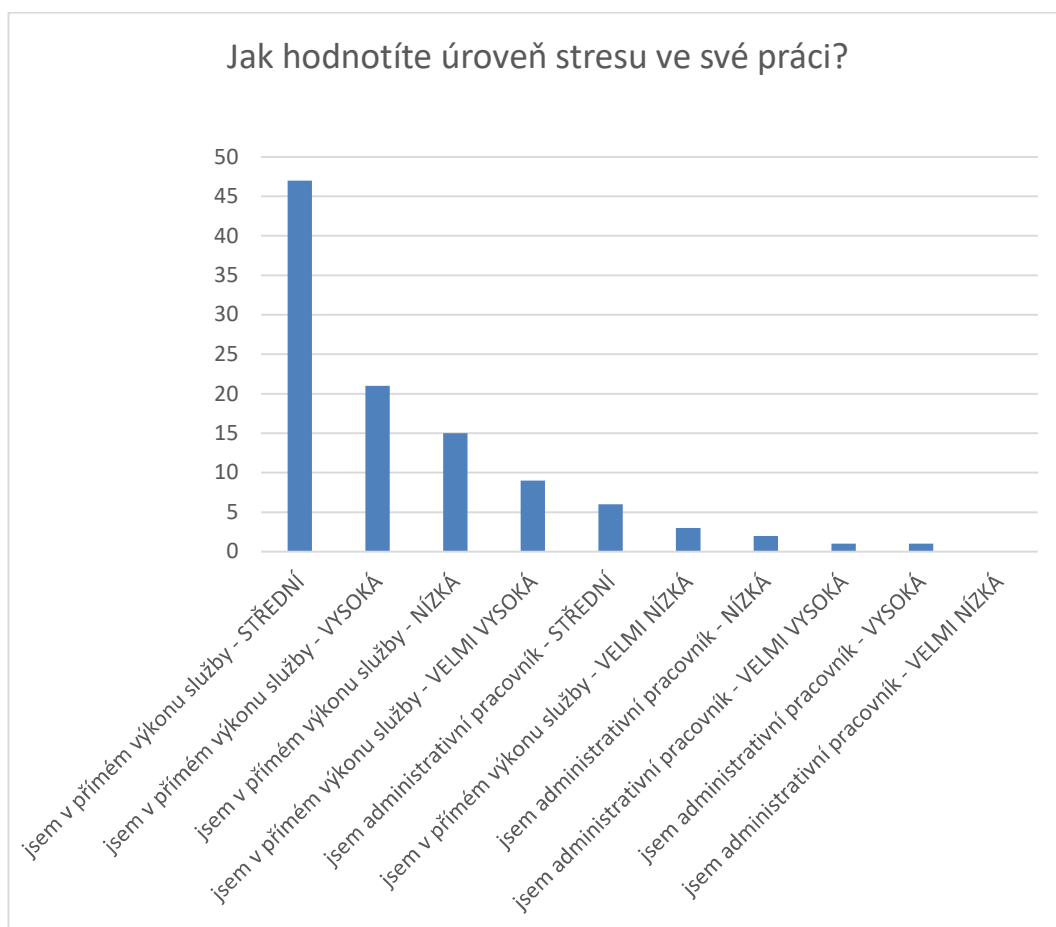


Graf č. 16 – porovnání syndromu vyhoření přímý výkon a administrativa⁶⁷

Graf č. 16 ukazuje výsledky na dotaz položený respondentům se zaměřením na jejich osobní názor, zdali je dle nich více rozšířený syndrom vyhoření u policistů sloužících v přímém výkonu služby anebo policistů vykonávajících administrativní činnost. Z výsledků otázky je patrné, že nadpoloviční část respondentů, konkrétně 61, což je 58.1 %, se domnívá, že výskyt syndromu vyhoření je častější u policistů v přímém výkonu služby. 27 respondentů, což odpovídá 25.7 %, tedy přibližně jedna čtvrtina z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že si myslí, že výskyt syndromu vyhoření je častější u policistů v kanceláři, tedy u osob vykonávajících primárně administrativní činnost. Zbylých 17 respondentů, což odpovídá 16.2 % z celkového počtu respondentů uvedlo jako možnost odpovědi, že neví.

⁶⁷ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 17

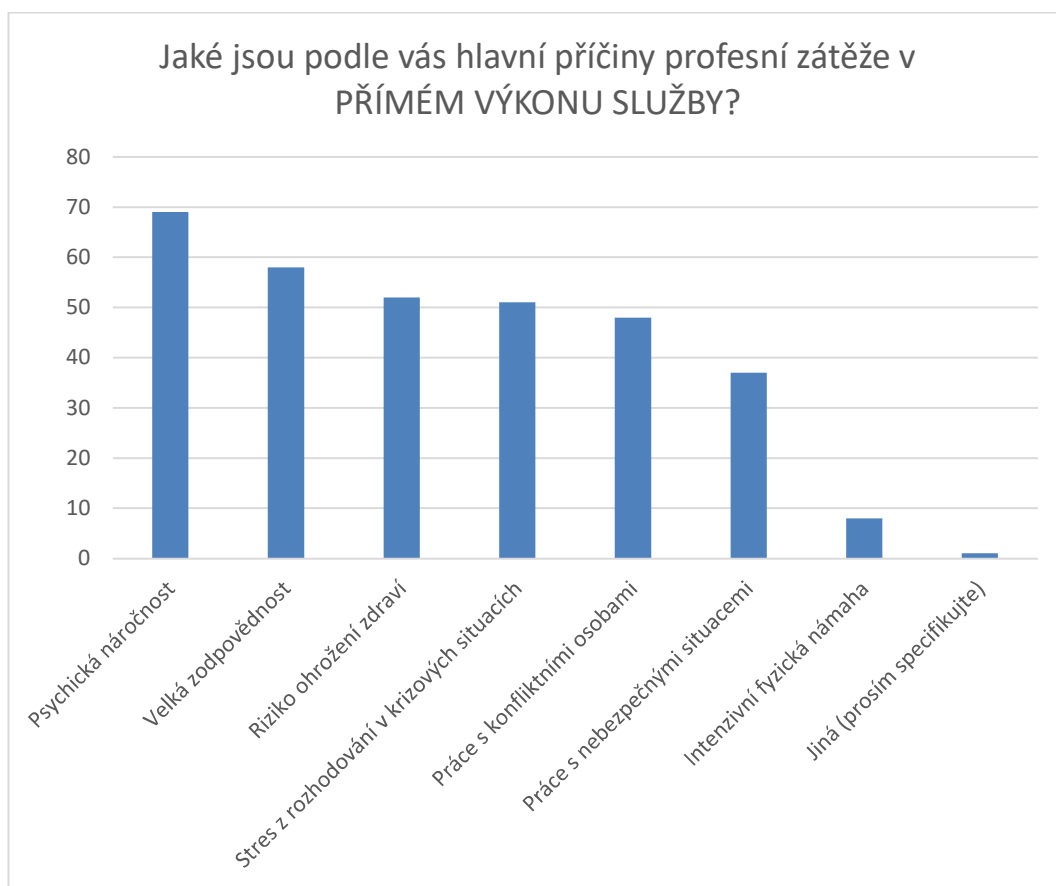


Graf č. 17 – úroveň stresu v práci⁶⁸

Otázka č.17 byla zaměřena na úroveň stresu v práci, kdy v odpovědích bylo rozlišeno, zdali se jedná o policistu v přímém výkonu služby anebo o administrativního pracovníka. Respondenti měli úroveň stresu vyhodnotit na škále VELMI NÍZKÁ - NÍZKÁ – STŘEDNÍ – VYSOKÁ – VELMI VYSOKÁ, kdy výsledky ve výše uvedeném grafu ukazují, že z přímého výkonu služby vnímá svou práci v rámci úrovně stresu 47 policistů (44.8 %) jako střední, 21 policistů (20 %) jako vysokou, 15 policistů (14.3 %) jako nízkou, 9 policistů (8.6 %) jako velmi vysokou a 3 policisté (2.9 %) jako velmi nízkou. Z administrativních pracovníků uvedlo 6 respondentů (5.7 %) úroveň stresu v práci jako střední, 2 administrativní pracovníci (1.9 %) jako nízkou, 1 administrativní pracovník (1 %) jako velmi vysokou, 1 administrativní pracovník (1 %) jako vysokou a možnost v sekci administrativní pracovník „velmi nízká“ nevybral ani jeden z respondentů.

⁶⁸ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 18

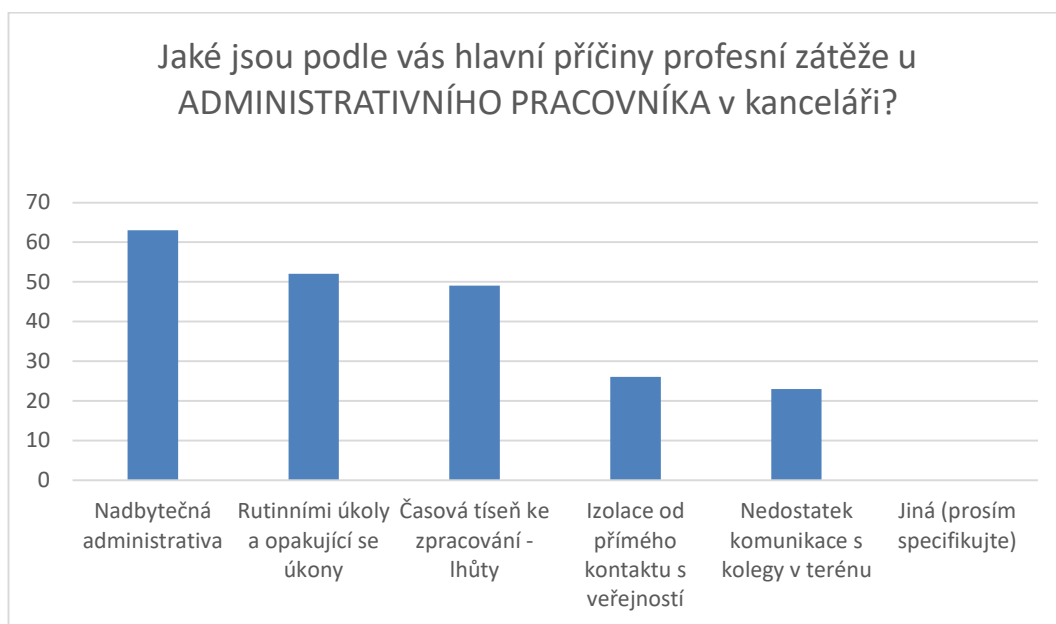


Graf č. 18 – hlavní příčiny profesní zátěže v přímém výkonu služby⁶⁹

V otázce č. 18 byl na respondenty vznesen dotaz, co jsou dle jejich názoru nejvíce přispívající faktory k možné příčině profesní zátěže u policistů v přímém výkonu služby, kdy každý z respondentů mohl vybrat jednu anebo více odpovědí. Jedna možnost odpovědi byla otevřenou formou, kde bylo ze strany autora práce žádáno o specifikaci příčiny, kdy tato možnost byla vybrána 1x, avšak nebyla žádná příčina specifikována. Dle grafu je nejčastější příčinou psychická náročnost, která byla respondenty zvolena 69x, velká zodpovědnost poté 58x, riziko ohrožení zdraví 52x, stres z rozhodování v krizových situacích 51x, práce s konfliktními osobami získala 48 bodů, práce s nebezpečnými situacemi 37 bodů a intenzivní fyzická námaha „pouze“ 8 bodů. Z těchto výsledků lze usoudit, že pro policisty v přímém výkonu služby jsou v rámci profesní zátěže častější faktory co se týče psychické odolnosti či rozhodování a tím pádem velké zodpovědnosti, která je na policisty svalena.

⁶⁹ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 19

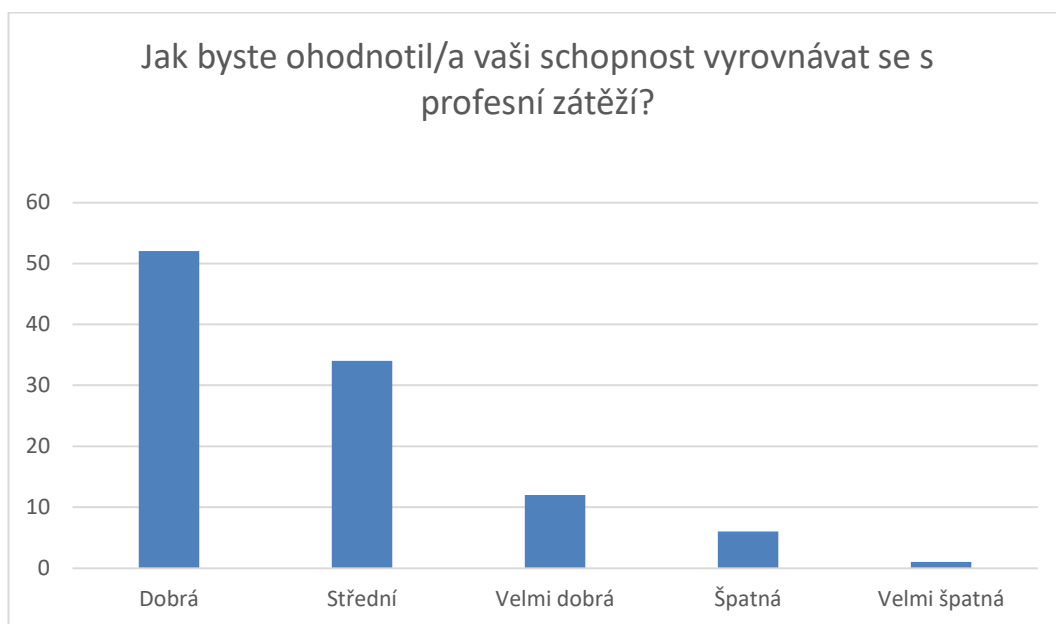


Graf č. 19 - hlavní příčiny profesní zátěže u administrativního pracovníka⁷⁰

V otázce č. 19 byl na respondenty vznesen dotaz, co jsou dle jejich názoru nejvíce přispívající faktory k možné příčině profesní zátěže u administrativních pracovníků, kdy každý z respondentů mohl vybrat jednu anebo více odpovědí. Jedna možnost odpovědi byla otevřenou formou, kde bylo ze strany autora práce žádáno o specifikaci příčiny, kdy tato možnost nebyla ze strany respondentů zvolena. Možnost nadbytečné administrativy byla zvolena ze strany respondentů 63x, rutinní a opakující se úkony 52x, časová tíseň ke zpracování lhůty 49x, izolace od přímého kontaktu s veřejností 26x a nedostatek komunikace s kolegy v terénu 23x.

⁷⁰ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 20

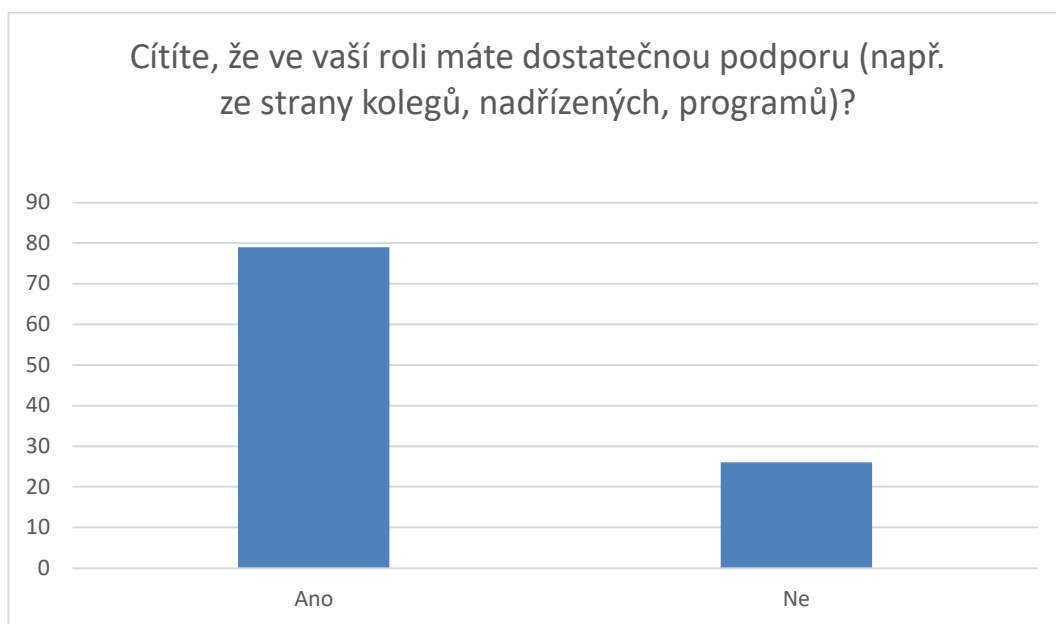


Graf č. 20 – schopnost vyrovnávání se s profesní zátěží⁷¹

V otázce číslo 20 byla respondentům uvedena škála VELMI DOBRÁ – DOBRÁ – STŘEDNÍ – ŠPATNÁ – VELMI ŠPATNÁ, kdy na této škále měli vybrat jednu z možností, jaká je jejich schopnost se vyrovnávat s profesní zátěží. 52 respondentů, což odpovídá 49.5 % z celkového počtu dotazovaných uvádí svou schopnost se vyrovnávat s profesní zátěží jako dobrou. 34 respondentů, což odpovídá 32.4 % z celkového počtu respondentů uvádí svou schopnost vyrovnávat se s profesní zátěží jako střední. 12 respondentů, což odpovídá 11.4 % z celkového počtu respondentů uvádí svou schopnost vyrovnávat se s profesní zátěží jako velmi dobrou. 6 respondentů, což odpovídá 5.7 % z celkového počtu respondentů uvádí svou schopnost vyrovnávat se s profesní zátěží jako špatnou a 1 respondent, což odpovídá 1 % dotazovaných uvedl svou schopnost vyrovnávání se s profesní zátěží jako velmi špatnou.

⁷¹ Autor práce 2025, vlastní šetření

Otázka č. 21



Graf č. 21 – podpora ze strany kolegů, zaměstnanců, programů⁷²

V poslední otázce byli respondenti, tedy policisté v přímém výkonu služby a administrativní pracovníci dotázáni, zdali se cítí, že mají ze strany kolegů, nadřízených a programů dostatečnou podporu, kdy v této otázce nebyli selektováni administrativní pracovníci od policistů v přímém výkonu, úkolem této otázky bylo uvést procento z celkového počtu respondentů, kteří jsou zaměstnanci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, kteří se cítí, že mají dostatečnou podporu v rámci své role. 79 respondentů, což odpovídá 75.2 %, tedy zhruba třem čtvrtinám respondentů, uvádí, že se cítí, že mají dostatečnou podporu. Zbýlých 24.8 % respondentů, což odpovídá 26 dotazovaným uvádí, že se necítí, že by se své roli měli dostatečnou podporu.

⁷² Autor práce 2025, vlastní šetření

9 SHRNUÍ PRŮZKUMU

Na základě výsledků je patrné, že větší část respondentů, konkrétně 55 % tvořila skupina policistů sloužících v rozmezí 5 - 20 let služby, dále pak menší skupina, konkrétně 36 respondentů, kteří uvedli, že jsou v služebním či pracovním poměru vůči Krajskému ředitelství policie Plzeňského kraje kratší dobu, než jsou 3 roky. Nejvíce směřodatný je pro autora práce fakt, že více než polovina respondentů, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili jsou ve služebním či pracovním poměru v rozmezí 5 – 20 let. Tato skutečnost nasvědčuje tomu, že dotazníkové šetření odráží ve více než poloviční části zkušenosti policistů, kteří slouží v rámci Policie již dost dlouhou dobu na to, aby mohli zažít jak kladné tak i záporné prožitky, které mohou vést ke stresovým situacím, profesní zátěži a potažmo i k syndromu vyhoření. Oproti tomu skupina policistů, kteří v dotazníkovém šetření uvedli, že jsou v služebním či pracovním poměru do 3 let v autorovi vzbuzuje určité pochybnosti vzhledem ke směřodatnosti šetření, vzhledem k tomu, že policista, který je ve služebním či pracovním poměru do 3 let může teprve procházet základní odbornou přípravou, která zpravidla trvá zhruba rok a tudíž nemohl přijít do kontaktu s krizovou situací, aby poté mohl následně uvádět v tomto dotazníkovém šetření směřodatné informace.

Pokud jde o služební zařazení, kdy součástí práce mělo původně být i porovnání mezi přímým výkonem služby a administrativní prací co se profesní zátěže a syndromu vyhoření týče, výsledek ukazuje velký nepoměr a to konkrétně 95 respondentů z oblasti přímého výkonu a pouze 10 respondentů z oblasti administrativní práce. Z důvodu zjištění tohoto nepoměru v rámci dotazníkového šetření autor usuzuje, že porovnávání mezi těmito segmenty je v tomto případě velmi nesměřodatné, a proto budou pouze zohledněny faktory, které byly v rámci dotazníkového šetření uvedeny jako ty největší pro daný segment, kdy pro přímý výkon služby to byly konkrétně nejčastější 3 faktory, a to psychická náročnost, která byla respondenty zvolena 69x, velká zodpovědnost poté 58x, riziko ohrožení zdraví 52x a v neposlední řadě i stres z rozhodování v krizových situacích 51x, který je z autorova pohledu velmi důležitým faktorem, který může ovlivnit bezpečnost nejen daného policisty, ale i jeho kolegy a v dalších případech i ostatní, takzvané nezúčastněné osoby. Pro administrativní činnost byly poté vybrány ze strany respondentů nejčastěji tyto 3 faktory, a to nadbytečná administrativa, která byla

zvolena ze strany respondentů 63x, rutinní a opakující se úkony 52x, časová tíseň ke zpracování lhůty 49x.

Co se týče faktoru profesní zátěže, dle respondentů je tento jev častější u policistů v přímém výkonu služby, kdy tuto odpověď uvedlo 82 respondentů z celkového počtu 105.

Jev syndrom vyhoření je dle respondentů také častější mezi policisty v přímém výkonu služby, kdy tuto odpověď uvedlo 61 respondentů z celkového počtu 105.

Alarmujícím zjištěním pro autora byla skutečnost, že více než jedna čtvrtina z dotazovaných si není vědoma toho, že v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje je možnost psychologické podpory, ať už v rámci psychologické pomoci ze strany psychologů policie, tak systémem kolegiální podpory či různých přednášek, jak stres, profesní zátěž, syndrom vyhoření rozpoznat, zvládat a jak s těmito jevy pracovat.

Dalším znepokojivým zjištěním pro autora práce byla skutečnost, že 39 policistů ze 105 dotazovaných uvedlo, že v případě možnosti psychologické podpory ze strany Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje by tuto možnost nevyužili, kdy důvody autorovi nejsou z dotazníkového šetření známy.

Tento výstup z průzkumu ukazuje, že policisté Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje jsou si z větší části vědomi rizik spojených s jejich zaměstnáním, jsou seznámeni se skutečností profesní zátěže a syndromu vyhoření a jsou si vědomi možné pomoci v rámci psychologické podpory, avšak stále zůstává prostor pro další zlepšení, zejména v oblasti osvěty v rozeznání symptomů těchto jevů a dalších možnostech jejich řešení.

Před samotným vyhodnocením dotazníku byly dále stanoveny 4 hypotézy, které mohl dotazník vyvrátit či potvrdit.

Hypotéza 1: Více než tři čtvrtiny policistů odpovídajících v dotazníkovém šetření v rámci Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje slyšelo o pojmech profesní zátěž a syndrom vyhoření)

Tuto hypotézu autor může po provedeném dotazníkovém šetření potvrdit, jelikož pojem syndrom vyhoření slyšelo 96 respondentů, což tvoří 91.4 % z celkového počtu

dotazovaných a pojem profesní zátěž slyšelo 89 policistů, což činí 84.8 % z celkového počtu odpovídajících, kdy 85 respondentů, což činí 81 % z celkového počtu dotazovaných by uměla rozpoznat symptomy syndromu vyhoření.

Hypotéza 2: *Většina respondentů bude uvádět, že se již setkali s příznaky pracovního stresu (např. apatie, vyčerpání, ztráta motivace).*

63.8 % respondentů, což odpovídá 67 policistům, konkrétně v přímém výkonu služby, uvádějí, že se s příznaky pracovního stresu již setkali. 8.6 % respondentů, což odpovídá konkrétněji 9 administrativním pracovníkům, uvádějí, že se s příznaky pracovního stresu již setkali. Z dotazníkového šetření je zřejmé, že tedy celkem 76 dotazovaných, což tvoří z celkového počtu respondentů 72.4 %, kdy toto procento tvoří téměř tři čtvrtiny dotazovaných, uvádí skutečnost, že se již setkali s příznaky pracovního stresu. Na základě tohoto zjištění, které je podpůrné pro autorovu hypotézu, ji lze potvrdit.

Hypotéza 3: *Nadpoloviční většina respondentů bude uvádět, že syndrom vyhoření je častější u policistů, kteří pracují v sekci administrativy.*

Skrze dotazníkové šetření bylo zjištěno, že 27 respondentů, což odpovídá 25.7 %, tedy přibližně jedna čtvrtina z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že si myslí, že výskyt syndromu vyhoření je častější u policistů v kanceláři, tedy u osob vykonávajících primárně administrativní činnost. Na základě tohoto zjištění byla autorova hypotéza vyvrácena.

Hypotéza 4: *Policisté, přestože jsou si vědomi toho, že mají možnost psychologické podpory v rámci Policie České republiky, tyto služby v případě nutnosti nevyužijí.*

Přestože autor práce tuto hypotézu stanovil na základně osobních zkušeností skrze konverzace s několika kolegy, nebylo v rámci průzkumu očekáváno její potvrzení. Z dotazníkového šetření a tedy celkového průzkumu však vyplývá, že 39 respondentů, což odpovídá 37.1 % z celkového počtu dotazovaných uvedlo, že přestože jsou si vědomi, že mají možnost psychologické pomoci, ji v případě nutnosti nevyužijí. Tato hypotéza tedy nebyla v rámci průzkumu přímo vyvrácena ani potvrzena, avšak je velmi směřodatným ukazatelem, že stále zůstává prostor pro další zlepšení v rámci osvěty mezi policisty v možnostech řešení psychologických problémů, ať už pracovních či soukromých.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zaměřila na profesní zátěž a syndrom vyhoření u policistů České republiky. Byly popsány faktory, které ovlivňují vznik profesní zátěže a syndromu vyhoření, jeho prevenci a možnost řešení problémů.

V první kapitole byly charakterizovány základní pojmy ohledně Policie České republiky, jaká je organizace uvnitř sboru, jak jsou dělena krajská ředitelství a podle jakých faktorů. Detailněji bylo přiblíženo právě Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje. Dále byly v práci definovány pozice Policie České republiky. Byly porovnávány rizika spojené s pozicí občanského zaměstnance a pracovníkem v přímém výkonu služby.

V dalších kapitolách byly definovány pojmy jako profesní zátěž či syndrom vyhoření. U syndromu vyhoření byly přiblíženy jednotlivé fáze, kterými si člověk prochází v případě syndromu burn-out. Problematika byla aplikována na situaci u Policie České republiky. V neposlední řadě byl charakterizován systém psychické podpory v rámci Policie České republiky. Jak funguje psychologická pomoc pro příslušníky a jejich rodiny ať už jde o anonymní telefonní linku zřízenou pro tyto účely, systém kolegiální podpory či krizovou intervenci, která je naprosto klíčová, pro policisty v přímém výkonu služby. Právě tito jsou často ve službě konfrontováni s mimořádnými, mnohdy i traumatizujícími situacemi, jež mohou iniciovat posttraumatickou stresovou poruchu, kterou je žádoucí a nezbytné řešit na odborné úrovni. Byly shrnuty zavedené kroky, jak v takových situacích postupovat.

Praktická část byla postavena na dotazníkovém šetření mezi policisty a administrativními pracovníky Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, které přineslo zajímavé poznatky. Bylo zjištěno, že většina policistů je seznámena s riziky profesní zátěže a syndromu vyhoření, jsou si v nadpoloviční většině vědomi možností psychologické pomoci, avšak bylo přineseno i zjištění, že přibližně čtvrtina respondentů by tuto možnost psychologické pomoci nevyužila.

Na závěr byly shrnuty faktory, které ovlivňují pracovní zátěž a syndrom vyhoření a byly definovány možnosti prevence této problematiky. Prevence je naprosto klíčovým aspektem v boji proti syndromu vyhoření. Existují různé strategie, jak předcházet nepřiměřené pracovní zátěži nebo syndromu vyhoření. Pro tuto práci byly

vybrány některé z nich. Byly též vymezeny postupy, které jsou nezbytné v případě, že dotyčný pracovník již vyznačuje symptomy syndromu vyhoření.

SEZNAM ZDROJŮ

Odborné publikace

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Vyd. 3., V nakl. Portál 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-475-3.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. V Praze: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3.

HRNČÍŘ, Karel. *Psychická zátěž*. Škodliviny v pracovním prostředí. Rožnov pod Radhoštěm: RoVS - Rožnovský vzdělávací servis, 2007. ISBN 978-80-254-2482-7.

KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7

KOLOUCH, Jan. *CyberCrime*. Edice CZ.NIC, 2017. ISBN 978-80-88168-16-4.

MAREŠ, Jiří. *Posttraumatický rozvoj člověka*. Psyché. Praha: Grada, 2012. ISBN 9788024730073.

MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. Psyché. Praha : Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4580-0.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Psyché. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5646-2.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8.

Policie České republiky. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

RAUDENSKÁ, Jaroslava a JAVŮRKOVÁ, Alena. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Psyché. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 9788024722238.

STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Manažer. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠTEINBACH, Miroslav. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. Komentáře Wolters Kluwer. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-193-6.

ŠTEINBACH, Miroslav. *30 let Policie České republiky*. Praha: Policejní prezidium ČR, 2021. ISBN 978-80-908139-0-8.

Internetové zdroje a odborné články

BUREŠOVÁ, Pavla. *Statistické ukazatele za rok 2024*. [2025] online [5.2.2025] Dostupné z: zpravy.kurzy.cz/799752-na-teritoriu-plzenskeho-kraje-bylo-od-1-ledna-do-konce-roku-2024-registrovano-celkem-8-996/

M. Martinussen, A.M. Richardsen, R.J. Burke, Job demands, job resources, and burnout among police officers, *Journal of Criminal Justice*, Volume 35, Issue 3, 2007, ISSN 0047-2352, <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. © 2015 Policie ČR [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>

POLICEJNÍ PREZIDENT. *Pokyn policejního prezidenta o psychologických službách*. č. 231/2016. [cit. 2016-09-26] Praha: Policejní prezidium, 2016

SCHIMMER, David. *Náplň činnosti některých služeb*. [2017] online [28.3.2017]. Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/napln-cinnosti-nekterych-sluzeb.aspx

Queirós C, Passos F, Bártolo A, Faria S, Fonseca SM, Marques AJ, Silva CF, Pereira A. Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Sep 15;17(18):6718. doi: 10.3390/ijerph17186718. PMID: 32942672; PMCID: PMC7557776.

VOKUŠ, Jiří. Bezpečnost a ochrana zdraví příslušníků Policie České republiky. [2025] online [24.1.2025]. Dostupné z: www.policie.gov.cz/clanek/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx

Zákon č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky. [2008] online. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>.

ZSBOZP. *Fyziologické faktory, fyzická zátěž*. [2025] online. Dostupné z: www.zsbozp.vubp.cz

ZZMV. *Syndrom vyhoření*. [2025] online. Dostupné z: www.zzmvcz.cz/syndrom-vyhoreni

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity také poznatky z praxe.

10 SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Tabulka č. 1 - Vývoj kyberkriminality v Plzeňském kraji

Graf č. 1 – Délka služby u PČR

Graf č. 2 – Služební zařazení

Graf č. 3 – znalost pojmu „syndrom vyhoření“

Graf č. 4 - povědomí o rizicích spojených s profesní zátěží

Graf č. 5 - Rozpoznávání příznaků syndromu vyhoření

Graf č. 6 - metody předcházení profesní zátěži/syndromu vyhoření

Graf č. 7 – stresová situace v posledních 12 měsících

Graf č. 8 – příčiny stresu a profesní zátěže

Graf č. 9 – příznaky pracovního stresu

Graf č. 10 – frekvence příznaků pracovního stresu

Graf č. 11 – znalost způsobů prevence profesní zátěže a syndromu vyhoření

Graf č. 12 – možnost nástrojů/školení jak zvládat stres/prevence syndromu vyhoření

Graf č. 13 – využití psychologické podpory

Graf č. 14 – povědomí o možnosti psychologické pomoci

Graf č. 15 – porovnání profesní zátěže mezi přímým výkonem a administrativou

Graf č. 16 – porovnání syndromu vyhoření přímý výkon a administrativa

Graf č. 17 – úroveň stresu v práci

Graf č. 18 – hlavní příčiny profesní zátěže v přímém výkonu služby

Graf č. 19 - hlavní příčiny profesní zátěže u administrativního pracovníka

Graf č. 20 – schopnost vyrovnávání se s profesní zátěží

Graf č. 21 – podpora ze strany kolegů, zaměstnanců, programů

PŘÍLOHY

Dotazník pro respondenty – profesní zátěž a syndrom vyhoření

Příloha 1 – Dotazník

Jmenuji se Štěpán Hammer a jsem studentem bakalářského studia navazujícího na VOŠ na fakultě VŠERS, kde navštěvuji obor bezpečnostně-právní činnost. Tento dotazník je součástí průzkumu pro bakalářskou práci zaměřenou na profesní zátěž a syndrom vyhoření u příslušníků Policie, zejména Krajského ředitelství policie Plzeňského Kraje. Vaše odpovědi jsou anonymní a budou použity pouze pro účely tohoto šetření. Moc Vám děkuji za Váš čas a odpovědi.

1. Jak dlouho sloužíte u PČR?

- Méně než 5 let
- 5-10 let
- 11-20 let
- 21 let a více

2. Vaše služební zařazení je/primárně vykonáváte:

- Přímý výkon služby
- Administrativní pracovník

3. Slyšel/a jste někdy o pojmu "syndrom vyhoření"?

- Ano
- Ne

4. Máte povědomí o rizicích spojených s profesní zátěží v souvislosti s vaší profesí?

- Ano
- Ne

5. Uměl/a byste, jak rozpoznat příznaky syndromu vyhoření?

- Ano
- Ne

6. Znáte nějaké metody, jak předcházet profesní zátěži popř. syndromu vyhoření?

- Ano
- Ne

7. Zažil/a jste v posledních 12 měsících situaci, kdy jste pocítil/a vysokou úroveň stresu nebo profesní zátěže?

- Jsem v přímém výkonu služby - ANO
- Jsem v přímém výkonu služby - NE
- Jsem administrativní pracovník - ANO
- Jsem administrativní pracovník - NE

8. Pokud ano, co podle vás bylo hlavní příčinou tohoto stresu nebo zátěže?

(vyberte jednu anebo více možností)

- V předchozí otázce jsem zvolil „NE“
- jsem v přímém výkonu služby - Konfliktní nebo krizové situace
- jsem v přímém výkonu služby - Vysoké pracovní tempo
- jsem v přímém výkonu služby - Nevyváženost mezi pracovním a osobním životem
- jsem v přímém výkonu služby - Nedostatek podpory od kolegů/nadřízených
- jsem administrativní pracovník - Konfliktní nebo krizové situace
- jsem administrativní pracovník - Vysoké pracovní tempo
- jsem administrativní pracovník - Nevyváženost mezi pracovním a osobním životem
- jsem administrativní pracovník - Nedostatek podpory od kolegů/nadřízených
- Jiná (prosím uveďte včetně označení A - administrativní pracovník, / PV - přímý výkon služby)

9. Setkal/a jste se někdy s příznaky pracovního stresu (např. apatie, vyčerpání, ztráta motivace)?

- jsem v přímém výkonu služby – ANO
- jsem v přímém výkonu služby – NE
- jsem administrativní pracovník – ANO
- jsem administrativní pracovník - NE

10. Pokud ano, jak často jste tyto příznaky zažíval/a?

- jsem v přímém výkonu služby – NIKDY
- jsem v přímém výkonu služby – OBČAS
- sem v přímém výkonu služby – ČASTO
- jsem v přímém výkonu služby - VELMI ČASTO
- jsem administrativní pracovník – NIKDY
- jsem administrativní pracovník – OBČAS
- jsem administrativní pracovník – ČASTO
- jsem administrativní pracovník - VELMI ČASTO

11. Víte, jakými způsoby je možné předcházet profesní zátěži a syndromu vyhoření?

- Ano
- Ne

12. Máte k dispozici nějaké nástroje nebo školení, jak zvládat stres a předcházet syndromu vyhoření (např. relaxační techniky, psychologická podpora)?

- Ano
- Ne

13. Pokud by byla k dispozici pomoc (psychologická podpora, školení na zvládání stresu), využil/a byste ji?

- Ano
- Ne

14. Máte přístup k nějakým interním programům na podporu duševního zdraví (např. poradenství, psychologická pomoc)?

- Ano
- Ne

15. Myslíte si, že profesní zátěž je vyšší u policistů v přímém výkonu služby než u těch v kanceláři?

- Ano, je vyšší u policistů v přímém výkonu
- Ne, je vyšší u policistů v kanceláři
- Nevím

16. Věříte, že syndrom vyhoření je častější mezi policisty v přímém výkonu služby než mezi těmi, kteří pracují v kanceláři?

- Ano, je častější mezi policisty v přímém výkonu
- Ne, je častější mezi policisty v kanceláři
- Nevím

17. Jak hodnotíte úroveň stresu ve své práci?

- jsem v přímém výkonu služby - VELMI NÍZKÁ
- jsem v přímém výkonu služby - NÍZKÁ
- jsem v přímém výkonu služby – STŘEDNÍ
- jsem v přímém výkonu služby – VYSOKÁ
- jsem v přímém výkonu služby - VELMI VYSOKÁ
- jsem administrativní pracovník - VELMI NÍZKÁ
- jsem administrativní pracovník – NÍZKÁ

- jsem administrativní pracovník – STŘEDNÍ
- jsem administrativní pracovník – VYSOKÁ
- jsem administrativní pracovník - VELMI VYSOKÁ

18. Jaké jsou podle vás hlavní příčiny profesní zátěže v PŘÍMÉM VÝKONU SLUŽBY?

(vyberte jednu anebo více možností)

- Intenzivní fyzická námaha
- Psychická náročnost
- Riziko ohrožení zdraví
- Velká zodpovědnost
- Práce s nebezpečnými situacemi
- Stres z rozhodování v krizových chvílích
- Práce s konfliktními osobami
- Jiná (prosím specifikujte)

19. Jaké jsou podle vás hlavní příčiny profesní zátěže u ADMINISTRATIVNÍHO PRACOVNÍKA v kanceláři?

(vyberte jednu anebo více možností)

- Nadbytečná administrativa
- Časová tíseň ke zpracování - lhůty
- Rutinními úkoly a opakující se úkony
- Nedostatek komunikace s kolegy v terénu
- Izolace od přímého kontaktu s veřejností
- Jiná (prosím specifikujte)

20. Jak byste ohodnotil/a vaši schopnost vyrovnávat se s profesní zátěží?

- Velmi dobrá
- Dobrá
- Střední

- Špatná
- Velmi špatná

21. Cítíte, že ve vaší roli máte dostatečnou podporu (např. ze strany kolegů, nadřízených, programů)?

- Ano
- Ne