

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

**Determinanty syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby České
republiky**

Bc. Štěpánka Stolinová

Diplomová práce

2018

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Štěpánka Stolinová**
Osobní číslo: **H16413**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Resocializační pedagogika**
Název tématu: **Determinanty syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby České republiky**
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce analyzuje determinanty syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby v České republice. Zaměřuje se na problematiku syndromu vyhoření, na specifika práce v resortu vězeňství a na možnosti předcházení vzniku syndromu vyhoření. Práce bude členěna na dvě části, a to na teoretickou a empirickou.

Teoretická část bude mimo výše uvedenou problematiku doplněna o prezentaci systému vězeňství v České republice.

Empirická část se zaměřuje na výzkum, který bude realizován jako kvalitativní výzkum za použití výzkumných technik triangulace (rozhovor, pozorování, obsahová analýza).

Výsledky výzkumu by měly poukázat na nejčastější determinanty (stresory) při výkonu profese v rámci Vězeňské služby ČR a obohatit tak teorii a praxi resocializační pedagogiky.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BEDRNOVÁ, Eva., Nový, Ivan. Psychologie a sociologie řízení, Praha: Management Press s.r.o., 2007.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava. Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 244 s. ISBN 9788073801380.

KONOPCZYŃSKI, M. Metody twórczej resocjalizacji. Warszawa: Pedagogium, 2008. ISBN 978-83-01-14852-2.

NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. Kapitoly z penologie I. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-264-5.

SOCHŮREK, Jan. Kapitoly z penologie III. Negativní jevy ve vězení. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. ISBN 978-80-7372-205-0.

SOCHŮREK, Jan. Úvod do penologie. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-287-6.

VETEŠKA, Jaroslav. Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-898-7.

Vedoucí diplomové práce: **prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.**

Katedra věd o výchově

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2018**



prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.
děkan



L.S.



Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2017

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28. 3. 2018

Bc. Štěpánka Stolinová

Poděkování

Děkuji panu prof. Ph.Dr. Pavlovi Mühlpachrovi, za lidské vedení mé práce a také za cenné rady, konzultace a obětavou pomoc při zpracování závěrečné práce. Zároveň můj vděk patří panu prof. PhDr. Karelů Rýdlovi, CSc., za pomoc při tvorbě závěrečné podoby této práce. Také chci poděkovat všem účastníkům výzkumu, které se mi nebáli otevřít, a bez kterých by tato diplomová práce nemohla vzniknout.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou determinantů syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby ČR. Práce se skládá ze dvou částí, části teoretické a části praktické. Teoretická část se věnuje současnému systému vězeňství České republiky a příslušníkům vězeňské služby. Součástí je také charakteristika vězeňského prostředí, které může působit na psychiku pracovníků věznic. Dále se teoretická část věnuje syndromu vyhoření, jeho příčinám, diagnostice a léčbě. Empirická část práce se zaměřuje na vybrané dozorce a vychovatele ze dvou Věznic České republiky. Obsahuje kvalitativní výzkum, který je realizován pomocí metody polostrukturovaných rozhovorů.

Klíčová slova

Vězeňská služba České republiky, vězeňství, společenský status, humanizace, syndrom vyhoření, resocializace

Title

Determinants of the burnout syndrome among the Prison Service employees in the Czech Republic

Annotation

This diploma thesis is presenting the problem of burnout syndrome determinants in Prison Service staff. The thesis consists of two parts: theoretical and practical. The theoretical part deals with the current prison system of the Czech Republic and members of the Prison Service. It also includes the characteristics of the prison environment, which may influence prison's staff. The theoretical part also includes burnout syndrome, its causes, diagnosis and treatment. The empirical part of the thesis deals with selected guards and educators from two Prisons of the Czech Republic. It contains qualitative research, which is realized through the method of semi-structured interviews.

Keywords

The internal guards service of the Czech Republic, prison service, social status, humanization, burnout syndrome, resocialization

Obsah

ÚVOD.....	9
1 SYSTÉM VĚZENSTVÍ.....	11
1.1 Historie trestání.....	11
1.2 Organizace vězeňství	15
1.3 Koncepce vězenství do roku 2025	20
2 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY.....	24
2.1 Struktura vězeňské služby	24
2.2 Úkoly vězeňské služby	26
2.3 Povinnosti a oprávnění příslušníků vězeňské služby.....	27
2.4 Vzdělávání příslušníků vězeňské služby	29
2.5 Podmínky pro přijetí do služebního poměru.....	30
3 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	32
3.1 Příznaky syndromu vyhoření	32
3.2 Fáze syndromu vyhoření.....	33
3.3 Diagnostika syndromu vyhoření	34
3.4 Prevence syndromu vyhoření.....	35
3.5 Příčiny vyhoření.....	36
3.6 Léčba syndromu vyhoření	37
4 CHARAKTERISTIKA VĚZEŇSKÉHO PROSTŘEDÍ.....	39
4.1 Pracovní prostředí	39
4.2 Agrese	41
4.3 Psychická zátěž	43
5 VÝZKUMNÁ ČÁST	46
5.1 Charakteristika výzkumné části	46
5.2 Metoda získávání dat	47

5.3 Cíl výzkumu.....	47
5.4 Stanovení výzkumných otázek	47
5.5 Realizace rozhovorů	48
5.6 Etické aspekty kvalitativního výzkumu	48
5.7 Výzkumný soubor.....	49
5.8 Zpracování získaných dat	52
5.9 Interpretace dat	52
5.10 Shrnutí výsledků	62
5.11 Diskuze	66
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70

ÚVOD

Tématem této diplomové práce jsou determinanty syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby. Toto téma jsem si vybrala, protože se domnívám, že je této oblasti věnováno málo pozornosti. Mnohá témata z oblasti vězeňství a výkonu trestu jsou v současné době poměrně vyčerpaná, proto bych se ráda zaměřila na stranu spíše opomíjenou, a tím je práce zaměstnance vězeňské služby. Většina prací se zaměřuje na samotné vězně a na negativní vliv vězeňství na jejich osobnost, nicméně jaký vliv má takové prostředí na zaměstnance věznic, na to se nebere veliký zřetel.

V každém období vývoje společnosti se lidé dopouštějí různých trestných činů i různých forem organizovaného zločinu. Trestné činy bývají stále promyšlenější a lidé mnohdy nalézají skulinky v oblasti práv a norem. Může za to nástup moderních technologií, mimo jiné i změna struktury pachatelů trestných činů. V minulosti páchali trestné činy lidé bez vzdělání nebo s nízkou úrovní vzdělání, s nízkým intelektem, lidé s poruchami osobnosti nebo také závislí na drogách či alkoholu. V dnešní době se objevují pachatelé, kteří dosáhli středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání (Sochůrek., 2006, s. 6).

Proto je nezbytně nutné, aby na ně při výkonu trestu bylo dohlíženo pečlivě. Tím pádem jsou kladeny vysoké nároky na dozorčí službu. Musí odhalit i nejmarkantnější případy například šikany ať už fyzické či psychické. To není jednoduché zejména proto, že dozorce si musí všimnout změn v chování a být neustále ve střehu. Je potřeba, aby měl určité zkušenosti a nadále se v této oblasti vzdělával v rámci celoživotního vzdělávání. Otázkou je, zda je příslušníkům takové vzdělávání umožněno a také jestli o to mají zájem.

Vězeňská služba využívá pedagogických poznatků, aby kultivovala odsouzené a připravila je na život po výkonu trestu. Ve vězeňských zařízeních se na práci s vězni podílí dozorcí, psychologové, speciální pedagogové, vychovatelé a další. Důležitá je spolupráce a sounáležitost při práci s odsouzenými. Na Vězeňskou službu jsou kladeny vysoké požadavky, ale již se příliš nedbá na důstojnost a soukromí osob, které tuto službu vykonávají.

Celkovým cílem této práce je popsání negativního prostředí, se kterým se setkávají pracovníci Vězeňské služby. Zpracovaná problematika by měla upozornit státní instituce, že mnoho zaměstnanců je nuceno odejít od vězeňské služby zejména pro nevhodné pracovní

podmínky a nepříznivé pracovní prostředí. Proto by bylo vhodné zaměřit pozornost na tuto oblast a nalézt některá vhodná východiska pro zlepšení pracovního klimatu.

Teoretická část se skládá ze čtyř hlavních kapitol. V první kapitole se budu věnovat systému vězeňství, kam spadá historie trestu, organizace českého vězeňství a také Koncepce vězeňství do roku 2025. Další kapitola bude věnována Vězeňské službě, tudíž její struktuře, úkolům, povinnostem a oprávnění, která mají příslušníci Vězeňské služby. Třetí kapitola se zaměří na syndrom vyhoření a jeho příznaky, fáze, diagnostiku, prevenci, léčbu a příčiny. Ve čtvrté kapitole charakterizují vězeňské prostředí, které může stát za vznikem syndromu vyhoření.

Empirická část práce si klade za cíl zjistit determinanty syndromu vyhoření u pracovníků Vězeňské služby. Mezi dílčí cíle patří zmapování stresových podnětů působících na příslušníky Vězeňské služby, také jak oni sami hodnotí svůj společenský status a zda se odráží jejich práce v osobním životě. Práce se dále zaměřuje na odbornou přípravu z pohledu příslušníků Vězeňské služby a v neposlední řadě na sociální jistoty, které příslušníci spatřují v zaměstnání u Vězeňské služby. Výzkumná část práce prezentuje výsledky, které byly získány na základě kvalitativního výzkumu za použití výzkumné metody rozhovorů. Výzkumné šetření je zaměřeno na čtyři dozorce a tři vychovatele vybrané ze dvou věznic České republiky.

1 SYSTÉM VĚZENSTVÍ

1.1 Historie trestání

V každé společnosti existují různé způsoby, jak reagovat na nedodržování nastavených pravidel, norem a hodnot. To platí i v případě pachatelů trestných činů, na které stát reaguje různými prostředky, opatřeními a aktivitami, které vyvíjí v boji proti páčání trestné činnosti. Významné místo zaujímá trestní právo, které popisuje sociálně deviantní chování a přiřazuje jim sankce spolu s jejich aplikací. V trestním právu nalezneme lidské hodnoty, a pokud jsou porušovány, následuje trest jako následek trestného činu.

V průběhu vývoje společnosti se měnil pohled na to, co je trestný čin a jaké sankce by měly následovat za jeho spáchání. Co bylo dříve zakázané, dnes může být zcela v normě a naopak. Povaha trestů se měnila vývojem soudnictví, práva anebo také definováním lidských práv (Černíková, 2008).

Starověk

V tomto období začal stát povolna uplatňovat svou autoritu. Pokud se pachatel dopustil nějakého činu, jeho potrestání bylo stejné povahy jako spáchaný čin. Uplatňovala se tedy zásada „oko za oko, zub za zub“. Převládaly tělesné tresty a tresty smrti. Také docházelo například k odškodnění oběti majetkem. Jednalo se o tzv. legální kompozici, a když pachatel způsobil oběti škodu, musel ji nahradit vlastním majetkem (Klíma, 1979, s. 277).

Později se začínají objevovat různé formy trestů ze strany státu, jako například trest smrti, majetkové či mrzačící tresty. Při trestu smrti rozhodovalo o způsobu výkonu trestu společenské postavení pachatele. U vysoce postavených lidí se volilo setnutí hlavy mečem a u níže postavených jedinců zahrabání zaživa nebo naražení na kůl a podobně. Mrzačící tresty byly spojené s povahou spáchaného trestu, například za krádež useknutí ruky, za pomluvu vyříznutí jazyka atd. Co se týká trestu odnětí svobody, ten se v tomto období zatím neobjevoval.

Otroctví pro dluhy později i otroctví z trestu se objevuje v římském právu. Takto odsouzený musel pracovat v dolech nebo na jiných veřejných místech. V této době sloužilo vězení jako zajišťovací vazba, která se užívala například při trestu smrti hladem (Černíková, 2008, s. 30-31).

Středověk

V Čechách se objevují tresti smrti, mrzačící tresty, pokuty, ztráta cti atd. Pro uvěznění začala církev užívat kláštery, což se považovalo za méně kruté a spravedlivější než trest smrti. Existence vězení jako takového dokládají městská práva Koldínova (1569), kdy se trest vězení objevuje v širším měřítku. Šlechtická vězení byla například na Pražském hradě, pokud se jednalo o politicky nebezpečnější vězně, ti byli umístěni na hradech a později v nějaké pevnosti v cizině. Pro bohaté měšťany existovala městská vězení, která se nacházela přímo na radnici. Pro níže postavené obyvatele, tedy pro „chudinu“, byla zřízena šatlava.

Poté, co začaly objevovat pochybnosti ohledně účinku trestů, vznikly nové formy trestů. Na odsouzené se začalo pohlížet jako na zdroj práce. Odsouzení jsou nuceni pracovat „na galejích“. V 16. století byli odsouzení nuceni pracovat, stavěli pevnosti proti Turkům. Dále byli deportováni do zahraničí, například do Ameriky, Indie a Austrálie, a to pokračovalo až do poloviny 19. století (Černíková, 2008, s. 31-33).

Novověk

Osvícenství přináší novou ideologii trestání, kdy do popředí vstupuje humanizace trestu a trestání. Mnoho významných myslitelů té doby kritizuje trestní systém, nepřiměřenost trestů, výchovnou funkci trestu a jiné. Proto vznikají tyto zásady pro koncepci trestního práva. Čin, který není uveden v zákoně, není trestný čin a pachatel může být potrestán jen za takový čin, jaký je uveden v zákoně.

Také vznikají zákoníky, ve kterých se objevuje zásada proporcionality a zákonnosti, to znamená jakousi úměrnost mezi nebezpečností trestného činu a trestem. Vznikl „Všeobecný zákoník o zločinech a trestech“ z roku 1781 v období vlády panovníka Josefa II. Hlavní myšlenkou bylo to, že účelem trestu kromě odplaty musí být i náprava. Tento zákoník zrušil mučení, které mělo vést k přiznání pachatele, dále zrušil mrzačící tresty a trest smrti nahradil nucenými pracemi. V 18. století se stává trest odnětí svobody výhradním trestním prostředkem (Černíková, 2008, s. 33-34).

Vznik penologických systémů

Již v 16. století se objevuje trest odnětí svobody jako vhodný nástroj pro dosažení vhodného chování a zastrašení pachatele. Dochází ke zvýšení kriminality, například v Anglii následkem rozvoje textilního průmyslu došlo k nárůstu počtu žebráku a tuláků, což vedlo k páchání trestné činnosti hlavně z důvodu obživy. Až v 17. století vznikají budovy určené

pro delikventy, nemocné lidi, tuláky a lidi s psychickými obtížemi. Z důvodu potřeby chránit společnost před nepřizpůsobivými jedinci vznikly nápravné domy. Podle amsterodamského modelu bylo nutné společně pracovat a nábožensky se vzdělávat. Dále také dochází k postavení zvláštní budovy pro mládež, aby se částečně zamezil kontakt mladistvých s nebezpečnými zločinci.

Koncem 18. století se v Anglii objevuje nejen práce vedoucí k nápravě, nýbrž izolace jedince. Ta by měla být z důvodu omezení útěků, vydírání, ale také z důvodu zamyšlení jedince nad sebou samým a svým chováním. V 18. a 19. století je vězení nejvýznamnějším trestem a vytlačuje trest smrti. S nárůstem poznatků v oblasti vězeňství vzniká vědní disciplína, která se nazývá penologie. Jedná se o vědu o trestu a trestání (Černíková, 2008, s. 34-36).

Vězeňství v českých zemích

Do roku 1865 podléhaly vesnice a soudy vrchnostem a vězeňství spadalo pod ministerstvo spravedlnosti. Ve druhé polovině 19. století se dbá na vzdělávání vězňů, hlavně mladistvých.

V Čechách se nacházely tři mužské věznice, konkrétně v Praze, Plzni a ve Valdicích u Jičína. Ženská věznice byla v Řepích u Prahy. Dále byli vězni rozdělováni do třech kázeňských tříd, podle jejich nápravy nebo stupně zločinnosti. Většinou byli odsouzení umístěni v první a druhé třídě nejdéle tři roky. Pokud se chovali slušně, byla jim tato doba zkrácena. V případě opakovaného uvěznění byl jedinec umístěn do první třídy na polovinu trestu. Vězni z vyšších tříd měli oproti vězňům z nižších tříd různé výhody. Například nákup zboží, možnost dopisování či návštěvy, ale také mohli dostat trest za své chování. Mezi nejpřísnější tresty patřil půst jen o chlebu a vodě, spaní na tvrdém loži, samovazba, temná komora nebo přeřazení do nižší třídy.

Jejich denní režim spočíval v přidělené práci, návštěvě bohoslužeb a případně vzdělávání se. Pro každého vězně, ve věku do 35 let u mužů a 30 let u žen, bylo povinné základní vzdělání, jinak byla povinnost si je dokončit. Ostatní museli pracovat a výdělek připadl státu kromě stanovené částky, která odpovídala zařazení vězně do disciplinární třídy. Tato částka se ještě dělila na půl a vězeň dostal pouze polovinu a ta druhá část byla vězni vydána až po vykonání trestu.

Po roce 1918 spadal vězeňský systém pod Československou republiku. Trestnice a ostatní zařízení se neopravovala a chátrala. Zločinnost narostla důsledkem války a kázeň vězňů poklesla. Této situaci neprospělo ani odesílání válečných zločinců do jejich státu.

V roce 1921 došlo k úpravě předpisů, a to přineslo několik změn. Mezi ty hlavní patřilo například to, že dozorcí byli vzděláváni v kurzu pro dozorce, aby měli aspoň základní odborné vzdělání. Vězeňství spadalo pod ministerstvo spravedlnosti. Vězni musí pracovat a jejich mzda je podobně řešena jako za Rakouska-Uherska.

Po vzniku Protektorátu Čechy a Morava byla vězeňská zařízení využívána pro potřeby německé justice a tajné státní policie. Personál ve věznicích byl nucen složit zkoušku z německého jazyka a také slib věrnosti vůdci Adolfu Hitlerovi.

Po osvobození se vězeňská zařízení zaměřila na odsun německého obyvatelstva. Docházelo k odsuzování nacistických zločinců, zrádců a kolaborantů, kteří byli ve výkonu trestu odnětí svobody. V šedesátých letech byli odsouzení zařazováni do třech nápravně výchovných skupin. Odsouzení mohli být umístěni do „zostřené izolace“ za neodpovídající chování.

Na počátku devadesátých let dvacátého století byl zrušen trest smrti a byl nahrazen doživotním trestem. V roce 1991 byla vytvořena Koncepce českého vězení, která si kladla za cíl zlepšit situaci v oblasti vězeňství. Byl vytvořen nový legislativní rámec. Vznikla Vězeňská služba ČR, na kterou již nemají vliv politické strany. Dále byl jmenován generální ředitel, který zodpovídá za činnost věznic, a také byly posíleny pravomoci jednotlivých ředitelů věznic (Historie vězeňství: Historie Generálního ředitelství Vězeňská služba České republiky).

S pozměněním zákona v roce 1994 se rozdělila zařízení pro výkon trestu na věznice s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou. O rozdělování vězňů do jednotlivých typů rozhodoval soud. Mladiství se začali umísťovat do zvlášť vyčleněných věznic. Došlo tedy ke třem hlavním změnám, a to k modernizaci vězeňství a vybavení věznic, k vytvoření účinného systému zacházení s odsouzenými a k profesionálnímu zkvalitnění personálu.

Další změna přišla v roce 2017, kdy se opět mění diferenciace věznic, a to na věznice s ostrahou a zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou se dále člení na nižší, střední a vyšší stupně zabezpečení a věznice se zvýšenou ostrahou na nejvyšší stupeň zabezpečení.

V současné době se uplatňuje moderní koncepce tvořivé resocializace, která klade důraz na ideál člověka. Podle této koncepce je v každém člověku dobro a my bychom to měli hledat. Nejde tedy jen o pouhou korekci chování, ale o rozvoj potenciálu osobnosti (Konopczýnski, 2015)

1.2 Organizace vězeňství

Základní legislativou v oblasti vězeňství je Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody. Zákon upravuje výkon trestu odnětí svobody a také pobyt ve zvláštních odděleních vazebních věznic. Obsahuje zásady výkonu trestu, stanovuje zásady pro výkon trestu a podmínky pro zařazování odsouzeného ve vězení. Důležitou částí tohoto zákona jsou i pravidla práce s odsouzenými, kterými se zabývají programy zacházení (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Problematikou vězeňství se také zabývá zákon č. 58/2017 Sb. Tímto zákonem se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Zákon pojednává o diferenciaci odsouzených ve věznici, která bere v potaz osobnostní charakteristiky odsouzených a posuzuje jejich trestnou činnost. Tím dochází k efektivnější organizaci a zacházení v jednotlivých věznicích. Nyní o zařazení jedince do oddělení v rámci věznice rozhoduje ředitel věznice spolu s týmem odborníků (Zákon 58/2017 Sb.).

Podstatným zákonem je i Zákon o výkonu vazby č. 293/1993 Sb. Ten upravuje výkon a průběh vazby. Stanovuje práva a povinnosti osob ve vazbě, podmínky výkonu vazby v trestním řízení a postavení příslušníků Vězeňské služby.

Neméně důležitý je Zákon o Vězeňské a justiční strážci č. 555/1992 Sb. Vymezuje úkoly a povinnosti příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Vymezuje orgány Vězeňské služby a jejich kompetence.

Dalšími právními předpisy v oblasti vězeňství jsou: Trestní zákon, Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Věznice

Ve věznici se vykonává trest odnětí svobody. Do výkonu trestu lze přijmout jedince na základě písemného nařízení soudu. Odsouzený je při přijetí seznámen s právy a povinnostmi, které dle zákona má a také s vnitřním řádem věznice. Odsouzený se dostaví

do tzv. příjmové věznic. Odděleně jsou umístováni muži od žen, mladiství od dospělých, recidivisté od pachatelů, kteří jsou ve výkonu trestu poprvé, odsouzení za úmyslně spáchaný trestný čin od odsouzených za trestné činy z nedbalosti, trvale pracovně nezařaditelní, jedinci s poruchami chování či duševními poruchami, s uloženým ochranným léčením a zabezpečovací detencí. V současné době máme na území České republiky 36 věznic. Z toho je deset vazebních věznic.

Vzhledem k reformě typu věznic, která vstoupila v platnost v říjnu roku 2017, rozlišujeme dva typy věznic, a to věznic s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Dřívější rozdělení věznic na věznic s dohledem, dozorem, ostrahou a se zvýšenou ostrahou se tedy mění zákonem č. 58/2017 Sb. Z věznic s dohledem a dozorem se stávají věznic s ostrahou. Do věznic se zvýšenou ostrahou se umísťují pachatelé s výjimečným trestem, členové organizovaných zločineckých skupin, pachatelé s minimálně osmiletým trestem za zvlášť závažný zločin a lidé odsouzení za úmyslný trestný čin, kteří utekli z vazby či výkonu trestu odnětí svobody.

Reforma si klade za cíl posílit pravomoci Vězeňské služby v oblasti, ve které dříve rozhodovaly soudy. Soudci posílají odsouzené do jednoho z těchto dvou typů věznic a vězeňská služba je sama rozděluje do oddělení podle způsobu zabezpečení. Na takovém rozhodnutí se bude podílet mimo ředitele věznic vychovatel, speciální pedagog, psycholog a sociální pracovník. To by mělo přispět k účinnější práci s vězni, a hlavně ke snížení recidivy. To zejména proto, že změny budou motivovat vězně k dobrému chování, protože za odměnu budou moci býti přeřazeni do mírnějšího režimu. (Zákon č. 58/2017 Sb.).

Věznic s ostrahou

Odsouzení se budou podle míry vnějšího a vnitřního rizika rozdělovat na oddělení s nízkým stupněm zabezpečení, středním stupněm zabezpečení a vysokým stupněm zabezpečení.

Vnější riziko znamená míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost. Přihlíží se k trestné činnosti odsouzeného, za kterou mu byl uložen trest, k formě trestu, k délce trestu a také k tomu, zda byl již v minulosti trestaný.

Vnitřní riziko vyjadřuje míru nebezpečnosti během výkonu trestu. Bere se ohled na individuální charakteristiku odsouzeného, povahu trestné činnosti, průběh předchozích výkonů trestů a na hrozbu útěku.

V rámci věznice je zřízena poradní komise, která provádí vyhodnocení vnějších a vnitřních rizik. Komise je složena ze zástupce ředitele věznice, vedoucího výkonu trestu nebo oddělení výkonu vazby, dále z psychologa, speciálního pedagoga, sociálního pracovníka, vychovatele nebo dalších osob, které určí ředitel věznice. Komise vydá rozhodnutí včetně doporučení na umístění jedince do některého z oddělení věznice s ostrahou. Toto rozhodnutí předá řediteli věznice, jenž rozhodne o umístění jedince. Při svém rozhodnutí přihlíží na doporučení odborné komise. Pokud se jeho rozhodnutí liší od doporučení komise, je povinen o tom informovat Ministerstvo spravedlnosti a tuto skutečnost odůvodnit. Rozhodnutí je poté doručeno odsouzenému, který má právo se odvolat proti rozhodnutí o umístění. V tomto případě odvolání podává u ředitele, který je doručí soudu (Zákon č. 58/2017 Sb.).

Stupeň zabezpečení i aktuální naplněnost nebo druhy programu zacházení jsou základními kritérii, která mají vliv na umístění odsouzeného do konkrétní věznice, o čemž rozhoduje Generální ředitelství ČR. V konkrétní věznici je provedena analýza rizik a potřeb odsouzeného, také hodnocení kriminogenních potřeb a pozitivních stránek odsouzeného. V průběhu výkonu trestu může docházet k negativním změnám, jakými jsou například pokusy o útěk, napadení zaměstnance a jiné, které mohou mít vliv na změnu stupně zabezpečení. Pokud se odsouzený chová dle řádu, plní program zacházení a snižuje se následek trestné činnosti, může to být podnětem pro návrh odborné komise ke snížení stupně zabezpečení (Zákon č. 58/2017 Sb.).

Věznice se zvýšenou ostrahou

Do věznice se zvýšenou ostrahou se dostane pachatel odsouzený za zvlášť závažný trestný čin, který mu byl vyměřen trest nejméně na osm let, dále pachatel odsouzený za úmyslný trestný čin, který v posledních pěti letech uprchl nebo se o útěk pokusil ať už z vazby, z výkonu trestu nebo z výkonu zabezpečovací detence (Zákon č. 58/2017 Sb.).

Vazební věznice

Výkon vazby upravuje zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby. Vazební věznice slouží k výkonu vazby, jejímž účelem je zabránit obviněnému v pokračování trestné činnosti. Do výkonu vazby se také umísťuje obviněný, u něhož hrozí riziko, že uprchne nebo se bude skrývat, aby se vyhnul trestu. Další možnost pro udělení vazby je, že obviněný bude působit na doposud nevyslechnuté svědky a bude je ovlivňovat (Sochůrek, 2007).

Na obviněného nelze pohlížet jako na pachatele trestného činu, dokud není vyslovena vina. Během výkonu vazby musí být zachován vnitřní pořádek a bezpečnost. Obviněný by měl být podroben pouze takovým omezením, která jsou nutná pro splnění účelu vazby. Neměla by být ponižována lidská důstojnost.

Na návrh ředitele věznice jmenuje ministr spravedlnosti poradní komisi, aby byly zajištěny podmínky výkonu vazby. Členové komise jsou odborníci v oblasti práce s pachateli trestných činů a s osobami se sociálně patologickým nebo podobným způsobem chování. Nejedná se však o zaměstnance Vězeňské služby. Tito odborníci působí na obviněného a podílí se na zajištění jeho léčby. Jsou jmenováni na dobu čtyř let a mohou být jmenováni opakovaně.

Zacházení s obviněnými je následovné. Na základě písemného příkazu soudu je jedinec vzat do vazby. Je seznámen se svými právy, povinnostmi a s řádem výkonu vazby. Při umístění obviněného do cely se dbá na to, aby nedocházelo k mravnímu ohrožení obviněných. Na oddělení výkonu vazby se zmírněným režimem se umísťují osoby, u nichž se předpokládá, že to neovlivní výkon vazby. Na tomto oddělení je prostor se sociálním a kulturním zařízením, ve kterém se mohou obvinění volně pohybovat a stýkat s ostatními obviněnými. Obviněný je propuštěn, pokud věznice obdrží písemný příkaz od soudu, státního zástupce nebo prezidenta republiky (Zákon č. 293/1993 Sb.).

Programy zacházení

Program zacházení je forma cílevědomého a komplexního působení na odsouzeného jedince ve výkonu trestu odnětí svobody. Jedná se o souhrn pracovních, speciálně výchovných, vzdělávacích, zájmových aktivit a aktivit v oblasti utváření vnějších vztahů. Jejich podstatou je, aby odsouzený jedinec přijal odpovědnost za spáchaný trestný čin a naplňoval se tak účel trestu, tj. příprava odsouzeného na soběstačný život po propuštění z výkonu trestu. Stanovují se pro vězně, kteří jsou ve výkonu trestu odnětí svobody minimálně na tři měsíce.

Na základě lékařského, pedagogického, sociálního, psychologického posouzení a hodnocení rizik a potřeb vzniká komplexní zpráva. Zahrnuje také to, jakého trestného činu se daný jedinec dopustil, jaká je jeho kriminální minulost, jaká je délka trestu a jaká je charakteristika jeho osobnosti. Podle této komplexní zprávy se stanoví vhodný program zacházení, který schvaluje ředitel a poté je nabídnut odsouzenému (Černíková, 2008).

Program zacházení shrnuje cíle působení na odsouzeného, metody směřující k dosažení cíle a způsob hodnocení. V programu zacházení je určeno zaměstnávání odsouzeného, jeho účast na pracovní terapii, vzdělávání nebo jiné činnosti, které směřují k vytvoření předpokladů pro jeho samostatný způsob života. Dle míry rizik se dělí programy zacházení na: program minimálního zacházení, program standardního zacházení, program speciálního zacházení a program výstupního zacházení. Pokud si odsouzený nezvolí některý z navržených programů zacházení, je mu stanoven minimální program zacházení. Ten zahrnuje pracovní aktivity odpovídající zdravotnímu stavu odsouzeného.

Pracovní aktivity obsahují většinou činnosti nezbytné k zajištění chodu věznice. Odsouzení také mohou být zaměstnáni mimo věznici. Vzdělávací aktivity probíhají v rámci školského vzdělávacího střediska, kdy si jedinci mohou doplnit základní vzdělání, střední vzdělání, vysokoškolské vzdělání nebo vyučení ve tříletém učebním oboru. Dále také mohou navštěvovat různé kurzy například kurzy cizích jazyků, kurzy výchovy k občanství, sociálně právní poradenství, kurzy drogové problematiky a podobně. Zájmové aktivity jsou takové aktivity, které rozvíjejí schopnosti, vědomosti a sociální dovednosti odsouzených. Zahrnují například šachy, stolní tenis, společenské hry, hudební kroužek a jiné. Oblast utváření vnějších vztahů dbá na udržení sociálního zázemí, kontakt s rodinou a pomoc při ukončení výkonu trestu. Odsouzení také mohou sledovat televizi a navštěvovat knihovnu dle pokynů pedagoga.

- Odsouzenému s nízkými riziky se stanovuje program minimálního zacházení, který zahrnuje především pracovní a zájmové aktivity. Je charakterizován menší mírou odborné intervence.
- Program standardního zacházení se stanovuje odsouzenému se středními až vysokými riziky, který preferuje pracovní a vzdělávací aktivity. Je charakterizován střední mírou odborné intervence.
- Program speciálního zacházení se stanovuje odsouzenému s vysokými až velmi vysokými riziky. Klade důraz hlavně na speciálně výchovné a vzdělávací aktivity. Tento program vyžaduje větší míru odborné intervence.
- Program výstupního zacházení se stanovuje pro odsouzeného, kterého je potřeba připravit na život po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Například seznamují jedince se změnami ve společnosti, s komunikací, s technologiemi atd.

- Pokud odsouzený odmítá přijmout stanovený program zacházení, je mu stanoven základní motivační program zacházení. Důležité je dodržování pořádku, bezpečnosti a pracovní aktivity. Tento program je charakterizován individuální mírou odborné intervence s cílem motivovat odsouzeného ke změně postoje a chování.

1.3 Koncepte vězenství do roku 2025

Jedná se o dokument pro plánování změn a úprav v oblasti výkonu vězeňství. Je to historicky první systémová aktivita. Vězeňská služba se již tolik neuzavírá, jak tomu bylo doposud. Snaží se o stanovení rozsahu a směru usilování o vytvoření moderního vězeňství. Nejedná se o kompletní výčet plánovaných aktivit. Jedná se pouze o obecné popisy a konkrétní opatření. Hlavním cílem je tedy ochrana bezpečnosti společnosti snížení recidivy, umožnění reintegrace vězňů do společnosti a efektivní fungování českého vězeňství. Pracovní skupina, která novou Koncepti vězeňství do roku 2025 vytvořila, se přeměnila v evaluační mechanismus. Jednou za rok provádí evaluaci naplněných cílů a účinnosti použitých nástrojů. Tím dohlíží na to, aby strategických cílů bylo dosaženo. Dle mého názoru některé změny mohou být přínosné, například rozdělení věznic do dvou typů. Pozitivně hodnotím i elektronické náramky, které mohou kontrolovat pohyb odsouzených v domácím prostředí. Některé vize však mohou být naivní. Hledat v každém člověku dobro je sice zajímavá myšlenka, nicméně pokud člověk sám nechce být dobrou osobností, tak naše snahy jsou zbytečné. Zároveň se domnívám, že cílů koncepce bylo stanoveno mnoho a nejsem s jistotou, zda dojde k naplnění aspoň většiny z nich.

Koncepce obsahuje devět podskupin: zaměstnávání vězňů, zdravotnictví ve věznicích, vzdělávání, programy zacházení, legislativní změny v oblasti vězeňství, řešení problematiky drog a ostatních návykových látek, financování vězeňství, resocializace propuštěných vězňů, návaznost na prevenci a postpenitenciární péči, bezpečnost ve věznicích (Koncepte vězeňství ČR do roku 2025).

Zaměstnávání vězňů

Koncepce si klade za cíl zajistit dostatečné kapacity věznic pro zaměstnávání vězňů. Vzhledem k přeplnění věznic to je nelehký úkol. Problémem je dojíždění vězňů za prací, proto by bylo vhodné nechat postavit výrobní haly v areálech věznic nebo v jejich blízkosti. Důležité je podporovat vězně v práci i po propuštění. Je vhodné, aby se snížilo zneužívání záznamů z Rejstříku trestů. To bývá v současné době překážkou při získání zaměstnání

po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Podstatné je motivovat i pracovníky věznic, aby nalézali práci pro odsouzené a nebáli se útěků, protože pokud vězeň uteče, není to selhání personálu, ale vězně.

Již dlouhou dobu se uvažuje o zavedení elektronického monitorovacího systému. To by znamenalo, že vězeň dostane elektronický náramek, který by hlídal jeho pohyb. Problematika zaměstnávání je velmi aktuální již z toho důvodu, aby si odsouzení vydělali na svůj pobyt ve vězení a dále se nezadlužovali. Protože po propuštění většinou následuje recidiva, které je potřeba zabránit. Uvažuje se i o vzniku „středisek hospodářské činnosti“ v rámci věznic. To by znamenalo, že ve věznicích by se pěstovali zemědělské plodiny, chovala se hospodářská zvířata a práci s tím spojenou by měli na starosti vězni. Zavedly by se karty věznic, které by informovaly potencionální zaměstnavatele o počtu vězňů a jejich využitelnosti (Koncepce vězeňství ČR do roku 2025).

Vzdělávání vězňů a pracovníků Vězeňské služby

V rámci výkonu trestu odnětí svobody si odsouzený může doplnit vzdělání, ať už se jedná o základní vzdělání nebo vyučení v některém z nabízených oborů. Střední odborné učiliště zajišťuje vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody. Střediska nalezneme v některých z věznic umožňujících vzdělávání vězňů. Koncepce vyzývá k rozšíření kurzů výuky cizích jazyků, počítačových kurzů nebo kurzů finanční gramotnosti.

V rámci Akademie je podstatné zvyšovat vzdělávání příslušníků Vězeňské služby, tudíž je potřeba zvýšit počet školení a pořádat více konferencí. Protože v rezortu vězeňství je nedostatek zaměstnanců, reaguje na to i Koncepce a to tak, že zajistí konkurenceschopnost na pracovním trhu. Koncepce si klade za cíl získat stabilní personál, který bude tvořen odborníky. Toho chce docílit náborovými příspěvky a vyšším odborným ohodnocením (Koncepce vězeňství ČR do roku 2025).

Zdravotní péče ve věznicích

Koncepce se orientuje na udržení zdravotních služeb ve vězeňských zařízeních. Je potřeba posílit poskytování zdravotní péče ve vazbě a v detenci. Proto by měly vznikat nové prostory, nová zdravotnická střediska a bezbariérové prostory, protože vězeňská populace bude stárnout a je potřeba na tento fakt reagovat včas. Ve zdravotnictví pro vězně chybí lékaři a zdravotní asistenti. Je nutné přivést nové lékaře a udržet si je. Proto Koncepce navrhuje stáže v rámci vězeňství. Také je potřeba zainvestovat do přístrojového

a materiálního vybavení a zdravotní dokumentaci vést také elektronicky (Konceptce vězeňství ČR do roku 2025).

Programy zacházení a SARPO

Věznice uvězněným nabízí smysluplné pracovní činnosti i programy zacházení, kterými je připraví i na opětovné začlenění do společnosti. S vězni se musí pracovat již při výkonu trestu odnětí svobody, proto je nutné vytvořit systém penitenciární a postpenitenciární péče.

SARPO je nástroj na hodnocení kriminogenních rizik vedoucích k recidivě. Neboli sdružená analýza rizik a potřeb odsouzeného. Posuzuje mnoho faktorů, například faktory vedoucí ke spáchání trestného činu, jaké byly okolnosti, oběť, spouštěcí mechanismy. Také se zabývá dynamickými faktory jako bydlení, zaměstnání finance, závislosti, rodiny, vzdělání a podobně (Konceptce vězeňství ČR do roku 2025).

Drogy a jiné závislosti

Ve věznicích je stále evidováno vysoké procento drogově závislých. Je potřeba posílit terapeuticko-léčebný přístup a zabránit průniku drog do věznic. Podpořit péči o závislé i po absolvování terapie. Měl by vzniknout standardizovaný systém odborné pomoci pro uživatele návykových látek, který bude motivovat k abstinenci nejen ve výkonu trestu odnětí svobody ale i po propuštění. Je nezbytné zintenzivnit testování vězněných osob na přítomnost návykové látky. Zaměřit se na kontroly návštěv, výměnu prádla, korespondenci, tiskoviny využívat vycvičené psy a kontrolovat také zaměstnance, zda nepronášá návykové látky do věznic (Konceptce vězeňství ČR do roku 2025).

Bezpečnost věznic

Zajištění bezpečného prostředí ve věznicích, o to se v současné době nestará pouze vězeňská stráž, ale také civilní zaměstnanci, kteří působí na jedince skrze programy zacházení. Jejich působení může do jisté míry ovlivňovat vnitřní bezpečnost. Mělo by se zajistit bezpečné prostředí, které vytvoří odpovídající podmínky pro lidské zacházení s vězni a také pro odbornou práci s nimi, jenž bude mít příznivý dopad na úroveň recidivy. Otázkou je, jak by měla vypadat vzorová věznice, která by byla bezpečná a také přizpůsobená efektivnímu zacházení s vězni. Konceptce přichází s požadavkem, aby se zvětšil prostor v celách ze současných čtyř metrů čtverečných na šest metrů čtverečných. Problémem je vysoký počet vězňů a nízký počet míst ve věznicích (Konceptce vězeňství ČR do roku 2025).

Resocializace

S pachatelem je nutné pracovat v průběhu výkonu trestu tak, aby se po návratu na svobodu opět reintegroval do společnosti. Mělo by se s nimi pracovat již od prvního dne nástupu do výkonu trest odnětí svobody, a to s ohledem na individuální aspekty každého jedince. Potřebné je snížení recidivy páčání trestné činnosti skrze efektivní práce s odsouzenými i propuštěnými z výkonu trestu odnětí svobody. Měl by vzniknout systém penitenciární a postpenitenciární péče nebo také programu prevence kriminality.

Co se týká postpenitenciární péče, tak způsob práce s pachateli je v současné době nevyhovující. Jsou stanovené určité povinnosti, kterými se musí propuštěný jedinec řídit, jako je například dohled Probační a mediační služby ČR, povinnost absolvovat určený program atd. Měla by se prohloubit spolupráce s obecními úřady, a také zvážit možnost, jak zvýšit účast propuštěných osob v postpenitenciárních programech. Hlavními programy by se měly stát ty, které se zaměřují na podporu bydlení, řešení závislostního chování, získání práce, řešení zadluženosti nebo doplnění vzdělání či rekvalifikace (Koncepte vězeňství ČR do roku 2025).

Financování

V rámci financování je potřeba snížit výdaje věznic a zvýšit efektivní čerpání z jiných zdrojů. V současném vězenství chybí rozpočtové prostředky, proto je nutné zajistit dostatečné finanční zdroje. Vězení je sice nejpřísnějším trestem, avšak je také finančně nejnákladnější. Podle údajů Vězeňské služby činí denní náklad na jednoho vězně okolo 1200 Kč. Tato suma zahrnuje náklady na platy, pojistné, ostatní věcné výdaje, kapitálové výdaje asociální dávky. Koncepte vězeňství plánuje využívat finanční prostředky z fondu Evropské unie či Norských a dalších fondů. Také plánuje rozvoj provozoven Středisek hospodářské činnosti. Zisk z těchto středisek lze využívat ve prospěch dané věznice (Koncepte vězeňství ČR do roku 2025).

Legislativní změny v oblasti vzdělávání

Aby bylo dosaženo cílů této koncepce je potřeba zajistit legislativní rámec. Měl by vzniknout stabilní právní rámec umožňující bezproblémové fungování vězeňství pro naplnění smyslu a účelu trestu. V legislativních změnách této koncepce se dočteme o změně vnější diferenciaci věznic. Tato změna se podařila zrealizovat od 1. 10. 2017. Koncepte reaguje na nárůst počtu osob z řad cizích státních příslušníků (Koncepte vězeňství ČR do roku 2025).

2 VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY

„Vězeňská služba je rozpočtovou organizací podřízenou Ministerstvu spravedlnosti, plní ve stanoveném rozsahu úkoly státní správy vězeňství a zajišťuje výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody. Práci ve vězeňství je třeba považovat za druh státní služby a vězeňský personál za státní úředníky s velkým rozsahem sociální práce“ (Černíková, 2008, s. 71).

Předpoklady k přijetí do služebního poměru

Dle paragrafu 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, může být přijat státní občan České republiky, který:

a) o přijetí písemně požádá,

b) je starší 18 let,

c) je bezúhonný,

d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,

e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,

f) je plně svéprávný,

g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,

h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,

i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

(2) Vyžaduje-li to důležitý zájem služby, může být příslušník zpravodajské služby ve výjimečných případech přijat do služebního poměru, i když nesplňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební hodnost, do níž má být jmenován.

(3) Předpoklady uvedené v odstavci 1 pod písmeny h) a i) prokazuje občan čestným prohlášením.

2.1 Struktura vězeňské služby

Vězeňská služba je ozbrojený bezpečnostní sbor. Základními organizačními jednotkami v oblasti organizace vězeňství jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice,

ústavy pro výkon zabezpečovací detence a Institut vzdělávání. Výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody má na starosti Vězeňská služba České republiky. Vězeňská služba je řízena ministrem spravedlnosti prostřednictvím generálního ředitele Vězeňské služby. V každé věznici a vzdělávacím zařízení stojí v čele ředitel, kterého jmenuje a odvolává generální ředitel. Ředitelé nesou odpovědnost za výkon vazby a trestu odnětí svobody dle příslušných zákonů (Zákon č. 555/1991 Sb.).

Ministerstvo spravedlnosti ČR

Nadřízeným orgánem Vězeňské služby je Ministerstvo spravedlnosti České republiky, které vytváří podmínky Vězeňské službě, ať už se jedná o finanční či informačně technologické zázemí, které je nutné k řádnému výkonu její činnosti. Jedná se například o stanovení rozpočtu, provádí kontrolu dodržování povinností, dále kontroluje a analyzuje ochranu bezpečí a zdraví při práci, koordinuje výkon služby justiční strážže opatřeními u soudů a v neposlední řadě provádí kontrolu dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů upravujících povinnosti příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby.

Generální ředitelství Vězeňské služby ČR

Generální ředitelství Vězeňské služby řídí a kontroluje činnost v oblasti vězeňství. Pod generální ředitelství spadají Odbory Generálního ředitelství, které získané poznatky zanalyzují a následně navrhnou vhodná opatření. Také vyřizují stížnosti, oznámení, návrhy vnitřních předpisů a připravují podklady pro jednání generálního ředitele a poradních orgánů (Zákon č. 555/1991 Sb.).

Generální ředitel Vězeňské služby ČR

Generální ředitel je nadřízený všech příslušníků Vězeňské služby. Zastupuje ministra spravedlnosti a jeho úkoly jsou koncepčního, odborného, metodického a kontrolního rázu. Generální ředitel činí právní úkony jménem státu. Současný generální ředitel VS má prodloužené funkční období na dobu pěti roků, tedy do roku 2022.

Akademie Vězeňské služby

Jedná se o samostatnou organizační jednotku Vězeňské služby ČR. Zajišťuje vzdělávání příslušníků a zaměstnanců všech ostatních organizačních jednotek z celé České republiky. Získají tak základní kvalifikaci nezbytnou pro vykonávání pracovních a služebních povinností. Podílí se také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti v oblasti penologie a penitenciaristiky.

Zotavovny Vězeňské služby ČR

Zotavovny jsou příspěvkovými organizacemi, které poskytují preventivní rehabilitace, rekreační služby pro příslušníky a občanské pracovníky Vězeňské služby. Jejich hlavní činností je poskytování stravování, ubytování a rekreace pro zaměstnance Vězeňské služby ČR, také pro zaměstnance Ministerstva spravedlnosti ČR a jejich rodinných příslušníků (Sochůrek, 2007, s. 20).

2.2 Úkoly vězeňské služby

Vězeňská služba České republiky se řídí podle zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské a justiční stáži České republiky. Vězeňská služba vede evidenci osob ve výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu zabezpečovací detence. Provádí výzkum v oblasti penologie a vědecké poznatky využívá v praxi. Prostřednictvím programů zacházení působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Provozuje hospodářskou činnost, aby byly zaměstnávány osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Mimo jiné se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody (Sochůrek, 2007, s. 22).

Ve vězeňství jsou tři skupiny zaměstnanců: vězeňská stráž (strážní, dozorčí a eskortní služba), justiční stráž a správní služba.

a) Vězeňská stráž spravuje a střeží věznice, vazební věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Dále střeží osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby ve výkonu vazby a také osoby ve výkonu zabezpečovací detence. Zajišťuje kázeň a pořádek v objektech vězeňské služby.

b) Justiční stráž zajišťuje bezpečnost v soudních síních, v budovách ministerstva spravedlnosti a státních zastupitelství. Také chrání pracovníky soudů při výkonu soudního rozhodnutí.

c) Správní služba zajišťuje odbornou činnost v oblasti zacházení s vězni, zdravotnictví, ekonomického a technického zabezpečení (Zákon č. 555/1992 Sb.).

Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a bezpečný výkon služby. Podle paragrafu 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zajišťuje pro příslušníky:

a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,

b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,

c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,

d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,

e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,

f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,

g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,

h) podmínky pro stravování,

i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,

j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby,

k) zdravotní služby,

l) psychologickou péčí.

2.3 Povinnosti a oprávnění příslušníků vězeňské služby

Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě ČR definuje základní občanská práva a svobody prostřednictvím v zákoně stanovených povinností a oprávnění příslušníků vězeňské služby. Povinnosti a oprávnění pracovníků VS určují způsob zacházení s obviněnými a odsouzenými. Pro pracovníky VS je náročné zajistit bezpečnost a kázeň ve věznicích v konkrétních případech a zároveň respektovat občanská a lidská práva. Profesní a osobnostní kvalita pracovníků VS je jedním ze základních pilířů, který ovlivňuje výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody (Černíková, 2008, s. 77).

Povinnosti

Příslušníci VS musí jednat s osobami ve výkonu vazby a výkonu trestu tak, aby respektovali jejich práva, zabraňovat krutému nebo ponižujícímu zacházení s těmito osobami. Při úkonech je nutné zabránit, aby vznikla bezdůvodná újma těmto osobám. Příslušník je povinen pronásledovat prchající osobu z výkonu trestu nebo z výkonu vazby, pokud tomu nebrání jiné okolnosti. Také je povinen provádět úkony potřebné k zadržení této osoby.

Vystupování příslušníků VS by mělo být vysoce socializované se socio-korektivními dovednostmi a mělo by vytvářet podmínky pro sociální rehabilitaci vězňených a optimálnější sociální klima věznic. Socializované chování příslušníků VS zahrnuje empatické vnímání a cítění potřeb lidí, také personální zvládnutí své profesní role. Je nepřístojné používat nadávky, hrubosti, křik a jiné nonverbální prvky komunikace (Černíková, 2008, s. 77- 78).

Oprávnění

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stáži České republiky stanovuje následující oprávnění:

- oprávnění požadovat vysvětlení
- příslušníci VS mohou požadovat vysvětlení od jedinců ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, pokud to pomůže k objasnění skutečností souvisejících s trestným činem
- oprávnění provádět osobní prohlídku a podobné úkony
- příslušníci VS jsou oprávněni provést osobní prohlídku a prohlídku jiných věcí, nebo pořizovat obrazové záznamy
- osobní prohlídku provádí osoba stejného pohlaví
- oprávnění zjišťovat totožnost osob
- při střežení objektů je příslušník VS oprávněn zjišťovat totožnost osob, které vstupují do věznic, prohlížet jejich zavazadla, prohlížet dopravní prostředky při vjezdu a výjezdu
- oprávnění odejmout věc
- příslušníci VS jsou oprávněni odejmout věc osobám ve výkonu vazby nebo osobám výkonu trestu odnětí svobody, kterou mají u sebe neoprávněně

➤ oprávnění použít donucovacích prostředků

- příslušníci VS jsou oprávnění použít donucovacích prostředků v konkrétních situacích při zajišťování pořádku a bezpečnosti

- lze použít donucovací prostředky, které jsou uvedeny v zákoně: hmaty, chvaty, údery, kopy sebeobrany, předváděcí řetízky, pouta, poutací popruhy, pouta s poutacím páskem, slzotvorné prostředky, šokové prostředky, obušek, služebního psa, zásahovou výbušku, úder, hrozba střelnou zbraní, varovný výstřel a podobně.

➤ oprávnění použití střelné zbraně

- příslušníci VS jsou oprávnění použít střelnou zbraň výhradně jen ve vymezených případech uvedených v zákoně, zejména se jedná o případy sebeobrany, překonání odporu, zamezení útěku, odvrácení nebezpečného útoku (Černíková, 2008, s. 78-79).

2.4 Vzdělávání příslušníků vězeňské služby

Vzdělávání a jiné vzdělávací aktivity Vězeňské služby České republiky probíhají na Akademii Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Koncepce vzdělávání zahrnuje devět stupňů vzdělávacích aktivit:

Základní odborná příprava, Služební a profesní příprava, Studium personálu při zaměstnání Celoživotní vzdělávání, Výměna zkušeností, Spolupráce s vysokými školami, přednášková a osvětová činnost, Studijní a badatelské aktivity a Enviromentální výchovu.

Služební a profesní příprava zahrnuje školení a pravidelné přezkušování znalostí probíhá v oblastech fyzické kondice. Akademie VS organizuje přednášky, semináře a konference týkající se vězeňského tématu ve spolupráci s neziskovými organizacemi. Dále navazuje spolupráci s vybranými vysokými školami, které poskytují vzdělání potřebné pro vyšší kvalifikaci vězeňského personálu. Environmentální výchova souvisí se zájmovými aktivitami ve volném čase a s možnostmi kulturního, sportovního vyžití i se zkvalitněním mezilidských vztahů.

Základní odborná příprava příslušníků vězeňské služby

Základní odborná příprava je povinná pro všechny příslušníky vězeňské služby bez ohledu na zařazení. Vzdělávání se zaměřuje na znalost zákonů a jiných předpisů, které se týkají výkonu vězeňské a justiční stráže. Dále příslušníky učí zacházet se střelnými zbraněmi a osvojovat dovednosti při zacházení s donucovacími prostředky. Studium trvá 12 týdnů,

ale existují i zkrácené kurzy, které trvají 9 týdnů. Po přijetí do služebního poměru se příslušník seznamuje s organizační strukturou a s předpisy, které bude při své práci potřebovat.

Teoretická příprava příslušníků vězeňské služby

Teoretická příprava probíhá na Akademii ve Stráži pod Ralskem. První soustředění trvá 5 týdnů a při zkráceném kurzu jen 4 týdny. Další dvě soustředění trvají každé čtyři týdny a poslední týden třetího soustředění je určen závěrečným zkouškám. Při prvním soustředění se navazuje na poznatky získané z odborné přípravy. Cvičí se praktické dovednosti a navštěvují se přednášky zaměřující se na oblast služebních předmětů. Také se učí manipulovat se zbraní a na konci soustředění získají certifikát. Při druhém soustředění se prohlubují získané znalosti a praktické dovednosti. A ve třetím soustředění se upevňují jak teoretické, tak praktické dovednosti. Na závěr tohoto soustředění se skládá zkouška před zkušební komisí. Tuto zkoušku je příslušník povinen vykonat před nástupem do služebního poměru. Zkoušku lze opakovat pouze jednou (Zákon č. 361/2003 Sb.)

2.5 Podmínky pro přijetí do služebního poměru

Uchazeč o zaměstnání u Vězeňské služby ČR předloží písemnou žádost o přijetí do služebního poměru na personální pracoviště příslušné věznice nebo odboru personálního Generálního ředitelství VS ČR. Žádost zahrnuje také životopis. Uchazeč musí splňovat všechny stanovené podmínky, kterými jsou: občanství České republiky, věk na 18 let, trestní bezúhonnost, minimálně střední vzdělání s maturitou, věk nad 18 let a fyzická, zdravotní i osobní způsobilost k výkonu služby. Věznice si zajistí opis z evidence Rejstříků trestů. Uchazeč nesmí být trestán za úmyslný trestný čin ani trestný čin z nedbalosti, pokud jeho jednání by spáchání trestného činu bylo v rozporu s požadavky kladenými na příslušníka.

Fyzická, zdravotní a osobnostní způsobilost se ověřuje v průběhu přijímacího řízení. Fyzická způsobilost se prokazuje testy tělesné zdatnosti, zdravotní způsobilost je posouzena posudkovým lékařem VS ČR a osobnostní způsobilost se ověřuje psychologickým vyšetřením. Fyzická, zdravotní a osobní způsobilost se prokazuje přijímacím řízením. Konkrétně fyzická způsobilost se ověřuje testy tělesné zdatnosti, zdravotní způsobilost posuzuje posudkový lékař VS ČR a osobní způsobilost se ověřuje psychologickým testem.

Uchazeč potřebuje nezbytnou dokumentaci, jako je: občanský průkaz, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, vojenská knížka pro zápočet praxe, pokud daný uchazeč

podléhal branné povinnosti. V dalším kole přijímacího řízení se dokládá navíc rodný list, zdravotní dokumentace registrujícího lékaře, doklad o dosavadní praxi včetně vojenské služby, mateřské dovolené, čestné prohlášení o tom, že uchazeč není členem politické strany nebo politického hnutí a že nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost. Služební poměr se uzavírá na tři roky, a pokud příslušník vykoná služební zkoušku a dosahuje dobrých výsledků, je zařazen do služebního poměru na dobu neurčitou.

Uchazeč musí složit slib, který stvrdí svým podpisem a tím se považuje slib za uzavřený. Slib zní:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.“

Složky služebního příjmu

Příslušník získává příjem za výkon služby, který je tvořen z následujících složek:

- základní tarif (při přijetí je příslušník zařazen do 2. tarifní třídy, platový stupeň se odvíjí podle délky započitatelné praxe)
- zvláštní příplatek (za služební činnost ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách, které se člení do 2 skupin, rozpětí 3. 480 Kč- 4. 880 Kč)
- osobní příplatek
- odměna (při splnění mimořádného úkolu)

Sociální výhody

Doba služby činí 37,5 hodin týdně a je plánovaná nepravidelně v jednosměnném nebo nepřetržitém režimu. Příslušník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce a má nárok na udělení služebního volna. Příslušníci, kteří pracují u VS více než 15 let, mají nárok na ozdravný pobyt v délce 14 kalendářních dnů ve formě lázeňské nebo rehabilitační (Zákon č. 555/1992 Sb.)

3 SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření, též nazývaný „Burnout“, je stav celkového psychického vyčerpání, který se objevuje zejména v důsledku dlouhodobého a intenzivního stresu. Většina definic hovoří o psychickém stavu charakterizovaným vyčerpáním a snížením pracovní výkonnosti. Hlavním projevem je emoční vyčerpanost, kognitivní vyčerpání a nadměrná únava. Uvádí se, že se syndromem vyhoření se setká až 30 % osob, pracujících s lidmi. Mezi nejvíce ohroženými profesními skupinami jsou lékaři, zdravotní sestry, psychologové, učitelé, sociální pracovníci, kriminalisté, právníci a také pracovníci věznic.

Jeden z neznámějších popisů syndromu vyhoření zní: *„U někoho jsou to pocity únavy a exhausce (vyčerpání), neschopnost setřást pocit chladu, pocit fyzické vyčerpanosti, u druhého třeba řada tělesných obtíží počínajících opakovanými bolestmi hlavy, dechovou tísní, přes gastrointestinální obtíže doprovázené poklesem váhy, až po nespavost a depresi. Ve stručnosti lze říci, že tento syndrom zasahuje na nejružnějších místech celou psychosomatickou oblast. To jsou převážně tělesné projevy. Mohou se však projevit příznaky ve sféře psychické a behaviorální (chování): například osoba známá povídavostí je náhle zamlklá. Objevuje se psychická únava, nuda, rezignace, ale také zvýšená iritabilita (podrážděnost), ostře až nespravedlivě kritické postoje a další změny“* (Venglářová, 2011, s. 23).

Uvádí se, že inteligence, věk, stav, vzdělání ani délka praxe v daném oboru nemají zvláštní vliv na vznik syndromu vyhoření. Některé studie uvádějí, že se syndrom objevuje spíše u mladších pracovníků a jeho frekvence s věkem klesá. V 80. letech 20. století se objevoval názor, že syndrom vyhoření se častěji objevuje u mužů. Tato teorie byla poději vyvrácena s tím, že se výzkumy zaměřovaly na ryze ženské profese (Ptáček, 2013, s. 33-35).

3.1 Příznaky syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření lze vypořádat na základě několika příznaků, které lze poznat podle našeho jednání a chování (Křivohlavý, 2012, s. 47). Příznaky se projevují v mnohaletém pracovním nasazení. Poté se tělo začne bránit pro trvalému přetížení a vydává varovné signály. Jediněc se však zapře a snaží se ignorovat tyto signály. Organismus na to reaguje silnějšími projevy, jako jsou například bolesti hlavy, bolesti zad, poruchy spánku, bolesti žaludku, zvýšený krevní tlak a podobně (Fischerová, Katzerová, Češková, Lukášová, 2007, s. 110)

Mezi nejzákladnější příznaky syndromu vyhoření patří podle Stocka (2010, s. 19):

- **Vyčerpání:** jedinec se cítí fyzicky i emočně vysílený. Fyzické vysílení provází slabost, nedostatek energie, bolesti zad, nesoustředěnost a poruchy spánku. Emoční vysílení je spojeno s pocity beznaděje, strachu, prázdnoty, apatie a ztrátou sebeovládání
- **Odcizení:** jedinec má lhostejný postoj ke svému okolí a práci. To může vyústit v přetrhání sociálních vazeb a izolaci od společnosti. Dochází k odcizení, které je doprovázeno negativním postojem k životu, práci, k sobě samému ale i k ostatním.
- **Pokles výkonnosti:** Jedinec pochybuje o vlastních schopnostech. Považuje se za neschopného hlavně v pracovním prostředí a potřebuje více času na některé úkony. Jedinec je nespokojený s vlastním výkonem, ztrácí nadšení a motivaci.

Podle Ptáčka, Bartůňka a kol. (2011, s. 482) jsou příznaky vyhoření:

- **Fyzické:** jedinec je celkově unavený, vyčerpaný, ochablý a apatický. Trpí na bolesti hlavy, má pocit, že ztrácí dech a nemůže spát,
- **Psychické:** projevuje se podrážděností a zvýšeným smutkem. Jedinec má záchvaty zlosti a hněvu. Je podezíravý a vztahovačný. Nedokáže kontrolovat své verbální projevy a vyhýbá se pracovním povinnostem.
- **Pracovní:** jedinec je přesvědčen, že už nic nemá cenu. Ztratil zájem o práci a je negativní vůči instituci, ve které vykonával práci. Je přesvědčen o vlastní bezcennosti a užívá stereotypní fráze.

Psychické projevy mohou být problematické v souvislosti s rizikem sebevražedných sklonnů. Jedinci trpící vyhořením se dostávají do depresí a těžkých úzkostných poruch. Zvyšuje se i míra konzumace alkoholu (Fischer, Škoda, 2009, s. 74).

Pracovní příznaky se projevují ztrátou schopnosti pracovat, minimalizací kontaktu s jinými osobami v práci a pohybu po pracovišti bez energie. Daná osoba se snaží nekomunikovat a také častěji dochází ke konfliktům.

3.2 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom se neobjeví ze dne na den. Jedná se o proces, který má specifický průběh. Většinou má člověk v počátku vysoká očekávání, která nejsou naplněná a poté nastává zklamání a frustrace. Proces může trvat měsíc, nebo také řadu let.

Existuje mnoho modelů vývoje syndromu vyhoření. Podle Edelwicha a Brodského (in Jeklová, 2008, s. 18) se vyhoření vyvíjí v pěti fázích.

- **Nadšení:** kdy práce je pro člověka nejdůležitější života a jedinec pracuje s nadprůměrným nasazením. Přeceňuje však své síly a zanedbává volnočasové aktivity.
- **Stagnace:** člověk začíná polevovat ze svých očekávání a přehodnocuje počáteční ideály. Mohou se objevovat trhliny v rodinném životě.
- **Frustrace:** člověk začíná pochybovat o smyslu své práce a začínají se objevovat psychické i fyzické obtíže. Jedinec cítí zklamání a nezískává žádné uznání, což ho demotivuje.
- **Rezignace:** člověk se snaží vyhýbat náročným úkolům a dělá jen to, co je nezbytně nutné. Už se zcela vypařilo nadšení a jedinec cítí neschopnost situaci změnit. Své povolání vnímá jako zdroj obživy.
- **Intervence:** je to poslední fáze, při které dochází k přerušení procesu vyhoření. Tudíž dojde k přerušení práce, k životní změně anebo k vyčlenění více zájmu o naše koníčky a zájmy.

Stav se neustále prohlubuje. Příslušník VS se může vyhýbat některým úkonům nebo je vykonává s odporem, což by mohl být problém například u osobní prohlídky, kdy je potřeba odsouzeného pečlivě zkontrolovat. Příslušník se začne dopouštět znatelných chyb. To neunikne pozornosti odsouzených, kteří toho mohou zneužít. Mohou přenášet předměty, které jim pomohou k útěku, nebo drogy či alkohol. Proto je nutné syndromu vyhoření předcházet anebo se zaměřit na psychohygienu a relaxaci (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 14-16).

3.3 Diagnostika syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření je potřeba odlišit od jiných negativních psychologických stavů. Vyhoření se projevuje odlišnou hojností a intenzitou. Existují tři základní symptomy vyhoření: emocionální vyčerpání, depersonalizace a snížení pracovního výkonu.

Emocionální vyčerpání doprovází ztráta chuti k životu, nedostatek sil k činnosti a žádná motivace cokoli dělat. Jedinec má pocit, že stres, jemuž je vystaven, dosáhl své hranice. Depersonalizace se projevuje u lidí, kteří mají potřebu kladné odezvy od těch, kterým se věnují. Když se jim této odezvy nedostává, tak zahořknou a k druhým se staví odtažitě.

To znamená, že depersonalizace je proces, v němž jedinec má sklony se distancovat od sebe samého nebo od jiných osob. Snížení pracovního výkonu se objevuje především u lidí s nízkou mírou zdravého sebehodnocení. Tito lidé si sami sebe necení a nemají dostatek energie k řešení stresových situací (Křivohlavý, 2012, s. 47).

K diagnostice syndromu vyhoření se užívá několik metod. Většina metod je užívána druhou osobou. Jedná se o rozhovory, anamnézy, pozorování a dotazníky. Nejčastější dotazníkovou metodou je MBI – Maslach Burnout Inventory, kterou navrhla Ch. Maslach spolu s S. Jackson. Tento dotazník hodnotí emocionální vyčerpání, depersonalizaci a osobní uspokojení. Dotazník obsahuje 22 položek na sedmistupňové škále. Účelem tohoto šetření je zjistit, jak daný jedinec nahlíží na svou práci a na své spolupracovníky.

Dalším měřítkem syndromu vyhoření je dotazník vytvoření A. Pines a E. Aronson. Tento dotazník měří intenzitu celkového vyčerpání. To znamená fyzické, emocionální a mentální vyčerpání. Existuje další nepřeberné množství dotazníků, na základě, kterých je diagnostika možná, ale to už je téma pro jinou práci (Maroon, 2012, s. 71-78).

3.4 Prevence syndromu vyhoření

Prevence syndromu vyhoření se zaměřuje na jiné aktivity, než je zaměstnání. Takové aktivity mohou být například duchovní, sportovní, společenské nebo také podporující psychickou rovnováhu člověka. Měla by to být aktivita, která daného jedince bude bavit a bude mu přinášet uspokojení. V některých případech je vhodná psychoterapie.

Důležitou roli hraje i samotná organizace. Je důležité, aby manažerskou roli zastával jedinec, který bude vytvářet příjemnou atmosféru. Vedoucí by se měl zajímat o prosperitu a kvalitu služeb dané organizace, ale také o problémy svých pracovníků.

Prevence ve vězeňském prostředí by mohla nastat již při samotném výběru příslušníků. Do vězeňského prostředí by měli být vybíráni stresu odolní jedinci. Pokud se zaměříme na stávající situaci, je nám jasné, že uchazečů o zaměstnání v odvětví vězeňství není mnoho, proto by bylo vhodné zvolit jinou strategii. Také je nutné uchazeče seznámit s tím, co se od něho očekává, aby nedocházelo k nedorozumění a nevznikala nepřiměřená očekávání.

Příslušníci vězeňské služby by měli vědět co nejvíce o syndromu vyhoření a o zvládání dlouhodobého stresu. Proto je nutné příslušníky vězeňské služby co možná

nejvíce podporovat a odměňovat. Syndrom vyhoření je závažný důvod k odchodu z řad vězeňské služby (Poschkamp, 2013, s. 48).

3.5 Příčiny vyhoření

Většinou se syndrom vyhoření objevuje u osob pracujících u pomocných profesích. V poslední době se rozšiřuje i k profesím, ve kterých pracovníci vstupují do denního kontaktu s lidmi. Příčinou může být dlouhodobá práce s lidmi, pracovní přetížení nebo diktátorský režim pracovního prostředí. Příčiny mohou spočívat v jedinci samotném, a to konkrétně negativní myšlení, nezdravý způsob života či nedostatek odolnosti vůči zátěži. Příčina může být i na straně organizace, a to v případě špatných pracovních podmínek a špatné organizace práce. A v neposlední řadě příčina může spočívat ve společnosti. Jedná se například o větší nároky na angažovanost pomáhajících pracovníků, nízké platy, složení klientely a podobně (Baštecká, 2003, s. 76).

Zaměstnanci vězeňské služby pracují s rizikovou skupinou jedinců, a proto se často setkávají se situacemi, které nebývají příjemné a přesahují únosnou mez. V krizových situacích musí zasáhnout. Takovými situacemi se rozumí například ohrožení vlastního života nebo života kolegy, použití donucovacích prostředků anebo použití střelné zbraně. To vše může vést ke stresu a syndromu vyhoření. (Hawkins, Shohet, 2004, s. 33)

Stres

Slovo stres pochází z latinského stringere a znamená těžce táhnout. Zatím se nepodařilo určit jednu definici tohoto termínu. Podle českého psychologa Milana Nakonečného znamená stres „*psychologické změny vyvolané situacemi, jimž se nelze přizpůsobit, resp. situacemi, které vyžadují nadměrné psychické nebo i psycho-fyzické vypětí*“ (Nakonečný, 2004, s. 256).

Jedná se tedy o stav nadměrného zatížení nebo ohrožení. Stres lze také chápat jako odpověď organismu na stresující činitele. V současné době se setkáváme s nadužíváním pojmu stres. Je to připisováno zrychlené době, vyšším nárokům kladeným na člověka a také životnímu stylu.

Důležitým pojmem v této oblasti je stresor. Jedná se o nepříznivý vliv, který u člověka vede k tíživé životní situaci. Stresová situace nastává, když intenzita takové situace přesáhne možnosti daného člověka situaci řešit. Objevuje se teorie, která říká, že každodenní starosti jsou více stresující než velké individuální stresory (Křivohlavý, 2001, s. 171).

Mezi nejvýznamnější stresory patří hlad, hluk, konflikty a traumatické životní události. Stresující může být i pracovní přetíženost, ztráta zaměstnání, pocit bezmoci, neúměrně velká odpovědnost za něco a dlouhodobé napětí. Stresory se tak dají rozdělit na biologické např. teplo, hlad, zima, psychické např. trauma, vnitřní napětí a sociální např. konflikty s druhými, ztráta zaměstnání (Hartl, Hartová, 2004, s. 28).

Distres je formou stresu, který negativně působí na člověka. Doprovází ho negativní emoce. Opakem negativního stresu je eustres, který má pozitivní vliv na člověka. Dokáže člověka povzbudit a posílit při působení stresu. Také nás stimuluje k vyšším nebo lepším výkonům (Křivohlavý, 2001, s. 171).

Zvláštní formou je posttraumatický stres. Jedná se o psychickou reakci, která se projeví po prožité traumatizující situaci. Dojde k doznění utrpeného traumatu nebo k jeho připomenutí (Nakonečný, 2004, s. 257).

Podstatnou část svého života strávíme v zaměstnání, které může přinést finanční prostředky, pocit naplnění, ale zároveň může vyvolávat zátěž. Pokud není tato zátěž vyřešena, dochází k poklesu pracovní výkonnosti. Následně člověk může činit špatná rozhodnutí, mohou se objevit konflikty na pracovišti, poruchy vnímání a koncentrace pozornosti. Na člověka v pracovním prostředí působí tři skupiny stresorů: stresory související s charakteristickými rysy vykonávaných úkolů a činnosti (monotónní úkoly, časový tlak, velká odpovědnost), stresory vznikající působením faktorů a podmínek, za kterých jsou úkoly vykonávány (stroje, hluk, prach) a stresory sociální (špatný kolektiv, nevhodný styl řízení). Práce klade na člověka různé požadavky a dlouhodobě působící stres vyčerpává člověka překonávat vliv stresorů (Matoušek, 2003, s. 67).

Pokud se objeví problém, měl by si daný příslušník VS nejprve přiznat, že se nechová stejně, jako když nastupoval. Někdy může pomoci zařazení na jiné oddělení do jiného kolektivu. Strategie zvládání stresu se dá rozdělit na rovinu kondiční a koncepční. Rovina kondiční spočívá v preventivním a podpůrném cvičení v oblasti tělesné a duševní. Koncepční rovina se týká vztahu k sobě a životu, který zahrnuje etické a sociální problémy života. Pokud příslušník VS na sobě nechce pracovat i přes to, že ví, že má problém, je lepší VS opustit.

3.6 Léčba syndromu vyhoření

Prevence vyhoření ukazuje, že může pomoci u mnoha projevů, které mají negativní vliv na život člověka. Spousta lidí se domnívá, že pomoc nepotřebují, příznaky podceňují

a berou je na lehkou váhu. Některá preventivní opatření by měl zajistit i zaměstnavatel. Pokud jedinec je stále zaměstnaný v dané organizaci, je dobré, aby došlo k některým změnám ze strany zaměstnavatele. Například snížení požadavků na pracujícího nebo vytvoření přiměřeného prostředí. Pokud to není možné, tak nejlepší je změnit pozici či dokonce zaměstnání. (Venglářová, 2011, s. 33).

Mnohdy se postižený jedinec uchýlí k samoléčbě a problémy řeší alkoholem, nikotinem, kofeinem nebo lehkými drogami. To však může vyvolat další problémy. Je potřeba, aby si jedinec uvědomil, že něco není v pořádku. Důležitá je dostatečná motivace, aby se chtěl dostat s neszází.

S léčbou syndromu vyhoření je potřeba začít co možná nejdříve. Nejlepší je bojovat s vyhořením ve fázi stagnace, nicméně většinou syndrom vyhoření v této fázi nepoznáme. Pokud se dostaneme až do poslední fáze, nejvhodnější je svěřit se do rukou psychologů či psychiatrů. Ti doporučí vhodnou léčbu, nejčastěji terapii zaměřující se na zdravý životní styl. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měly být určeny hranice a dány pracovní úkoly. Podstatná je i opora okolí, ať už se jedná o naši rodinu nebo přátele. Dále také zdravý životní styl, který může zvýšit odolnost vůči stresu. Velká váha se přikládá relaxačním technikám, kterých existuje velké množství. Zaměřují se na zklidnění, na vnitřní napětí, na práci s dechem a psychické uvolnění. Nejlepší možnost je konzultace s odborníkem, který pomůže jak s osobním, tak i pracovním životem (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 15- 23).

Pro pracovníky vězeňské služby je důležitá možnost relaxace, která zahrnuje sportovní a kulturní akce nebo sebevzdělávání. Příslušníci mají nárok na ozdravný pobyt a také mohou čerpat příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb. Tyto příspěvky je možné využít na rekreaci a tuzemské či zahraniční zájezdy, na dětskou rekreaci, na ozdravnou rehabilitaci a podobně. Udělení příspěvku má svá omezení. Nárok na příspěvek má příslušník, jehož služební poměr trvá aspoň 15 let. Ozdravný pobyt lze poskytnout na základě doporučení lékaře. Zotavovny zajišťují ubytování, stravování, procedury, vodoléčbu, rehabilitační tělocvik a jiné (Zákon č. 361/003 Sb.).

V roce 2012 vznikla psychologická pracoviště pro pracovníky VS ČR a jejich rodinné příslušníky, kteří mohou řešit rodinné, pracovní a partnerské neshody. Pracoviště vznikla v Praze, Brně a Olomouci. Cílem je pomoc příslušníkům ve složitých pracovních a osobních situacích. Pracoviště také zajišťují hodnocení způsobilosti osob ucházejících se o pracovní nebo služební poměr u VS ČR (České vězeňství, 1/2013, s. 10).

4 CHARAKTERISTIKA VĚZEŇSKÉHO PROSTŘEDÍ

Následující kapitola se zaměřuje na možné příčiny vzniku syndromu vyhoření ve vězeňském prostředí. Negativní jevy ve věznici mohou nepříznivě působit na snahu o korekci chování, na postoj odsouzených ke změně ale také mohou nevhodně působit na pracovníky vězeňské služby. Při výkonu služby musí čelit, odhalovat a předcházet protiprávním aktivitám. Na psychiku působí nevhodné architektonické řešení některých věznic, vybavení věznic, přeplněnost věznic, struktura vězněných i personálu a také nedovolená činnost vězňů (Černíková, 2008, s. 114).

4.1 Pracovní prostředí

Mezi faktory, ovlivňující prostředí věznic a zároveň ovlivňující samotné pracovníky, patří:

Prizonizace

Prizonizace označuje negativní okolnosti, které působí na odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody. Jedinec se postupně adaptuje na způsob života daného zařízení. Někteří se adaptují na chod věznice a někteří si osvojí vězeňskou subkulturu. U takového jedince je reintegrace do společnosti málo pravděpodobná. O hloubce prizonizace nás může přesvědčit konkrétní chování jedince ve vězení. Svědčí o tom některé vnější znaky, jakými jsou například tetování na odkrytých částech těla. Prizonizace má dva aspekty: institucionalizace a ideologizace (Veteška, 2015, s. 38).

Institucionalizace

Výsledek adaptace na přísně a vysoce organizovaný život ve vězení se nazývá institucionalizace. Výsledkem bývá ztráta aktivity vězně, život ze dne na den, předstíraná poslušnost a slušnost. Vězeň si hraje na dobrého vězně, který naslouchá požadavkům, dokáže se přizpůsobit a jedná dle očekávání. Většinou podlehnou institucionalizaci všichni a nejvíce typické je to pro recidivisty. Naopak u „prvovězňů“ se objevuje vzpírání se institucionalizaci a problémové chování. (Sochůrek, 2007, s. 52).

Ideologizace

Jedná se o proces přizpůsobování se normám, hodnotám, postojům a názorům, které se vytvářejí v neformálních skupinách odsouzených. Je to přizpůsobení se vězeňské subkultuře, která má resocializační povahu. Vězeň tyto hodnoty a normy nejprve neochotně akceptuje,

ale později může dojít k identifikaci s nimi. Mnozí se pak chovají tak, jak by se za normálních okolností nechovali, například přejímají vězeňský argot, lžou, provozují homosexuální styky, násilnosti na slabších a podobně. Roli hraje délka trestu, charakter věznice a program zacházení (Kopp, 2004, s. 51).

Druhý život ve věznici

Negativním jevem je takzvaný druhý život ve věznicích. Je to způsobeno obzvláště hromadným ubytováním vězňů. Druhý život znamená souhrn asociálních a antisociálních aktivit, uplatňování hierarchie, negativní způsoby chování a zvláštní typy obranných reakcí.

Formou druhého života jsou „kolchozy“, jejímž základem je černý trh. Kolchoz je seskupení dvou a více vězňů, kteří disponují mocí, penězi a značným vlivem. Prostřednictvím toho vězni získávají a směňují věci, které mohou být dovolené, ale i zakázané. Kolchozy se objevují zejména proto, že vězňům schází zboží, které je v běžném životě samozřejmé. Jedná se například o cigarety, alkohol, drogy, různé pochutiny, zapalovače nebo také vynášení zpráv z věznice a obstarání mobilního telefonu. Závažným problémem je právě pronikání mobilních telefonů, které může být závažným problémem hlavně ve vazební věznici a obvinění tak mohou mařit vyšetřování. Běžný je i obchod s léky, které mohou vězni zneužívat jako drogy.

Dalším druhem druhého život je organizování hazardních her. Mnoho vězňů tuto aktivitu zná z běžného života a přenáší to do věznice za účelem získání peněz, jídla či jiných předmětů, o které si zahrají. Dluhy jsou vymáhány a z důvodu bezhotovostních plateb musí velmi často patřičný obnos za odsouzeného zasílat jeho rodina na určenou adresu, nejčastěji rodině výherce (Sochůrek, 2007, s. 53).

Zajištění bezpečnosti ve věznicích

Pro zajištění bezpečnosti a zabezpečení uvnitř věznic je potřeba provádět bezpečnostní opatření, která s sebou přináší řadu nepříjemných úkonů. Jedná se například o prohlídky cel, osobní prohlídky, pohyb vyzbrojených a uniformovaných příslušníků. I to může souviset s následným napětím mezi personálem a vězni. Součástí je také pohyb pod dozorem a režimová opatření jako například pevně stanovená doba jídel, budíček, vycházky, večerka.

Problematika drog ve věznicích

S drogami je nutno počítat, sledovat jejich výskyt, způsob distribuce do vězení a také to, jak mohou ovlivnit život vězňů. Ukazuje se, že získat drogu ve věznici není tak těžké, jak by se zdálo být. Hrozí například agresivní chování vězňů, nepředvídatelné jednání vězňů,

poškození zdraví včetně rizika přenosu HIV, narušování kázně ve věznicích a zvýšené riziko recidivy (Sochůrek 2007, s. 57).

Dle Koncepce vězeňství do roku 2025 je ve věznicích nejméně 40,4 % osob závislých na drogách. Tento údaj je z roku 2014. Je proto potřeba zaměřit se na terapeuticko-léčebnou činnost a také zbránit průniku drog do věznic. Otázkou je, jak se drogy do věznice dostávají. Dle mého názoru je potřeba prošetřit nejprve tuto záhadu. Je nutné provádět přísnější kontroly nejen návštěv, ale také zaměstnanců věznice (Koncepce vězeňství ČR do roku 2025).

Vzpoury proti vězeňskému řádu

Vězni velmi často odmítají dodržovat vězeňský řád. Vzpourea se může týkat jednotlivců, skupiny vězňů, ale také může zachvátit celé vězení. V tomto případě je velmi důležitá práce vězeňské služby, především dozorců. Vzpourey bývají spojené s poškozením věcí, podpalováním cel a ničení zařízení věznic. Pokud někteří vězni odmítnou spolupracovat a účastnit se vzpoury, mohou být fyzicky napadáni (Sochůrek 2007, s. 58).

Sociální klima

Sociální klima označuje atmosféru a kvalitu interpersonálních vztahů na pracovišti. U vězeňské služby se dbá na řádné vojenské vystupování a dodržování služebních postupů. Od toho se vyvíjí i postoje, motivace a způsoby komunikace. Práce s rizikovou skupinou je velmi náročná na psychiku.

Pracovní činnost

Náročná může být i monotónnost práce, která je dána časovým rozvrhem vězňů. Stále dokola se opakují činnosti, jako je zajištění výdeje stravy pro odsouzené, vycházky, doprovody k lékaři, nákupy, koupání a podobně. Práce je náročná na kvalitu, odpovědnost a nasazení pracovníka. Náročné pracovní podmínky nutí dozorce měnit svůj způsob života a mohou u něho vyvolávat nepříjemné pocity. To vede k emočnímu napětí a vzniku syndromu vyhoření (Kebza, Šolcová, 2003, s. 19).

4.2 Agrese

Agrese je chápána jako násilné narušení práv jiné osoby. Ve věznicích se objevují všechny druhy agrese. Původ agrese je spojován s frustrací. To znamená, že dosažení nějakého cíle nám brání překážka. Frustrace vyvolá negativní emoce, a to vede k agresivnímu jednání s cílem překonat frustraci. Ve vězení se překážkou stává to, že dochází k omezení

občanských a lidských práv, vězni jsou ubytováni společně a tím dochází ke ztrátě soukromí, musí se řídit denním režimem, musí se podrobovat osobním prohlídkám a řídit se rozkazy. To pro vězně může být frustrující a následně vést k agresi. Stresující je i počet osob na jedné cele. Kapacitní přetížení může vést k nárůstu konfliktů nejen vězňů mezi sebou, ale také mezi vězni a dozorci. Problematické může být i rozdělení vězňů do cel a mohou se tak potkat povahově odlišné osoby. Nebo také národnostní rozdíly, které vedou k národnostním konfliktům (Hřebíčková, Macek, Čermák, 2003, s. 33).

Útočníky se stávají vězni s agresivními sklony, s poruchami osobnosti, s instrumentální agresí, například za účelem útěku. Vězeň se může dopustit agrese sám na sobě. To znamená, že se pokusí o sebevraždu nebo se sebepoškozuje. Důvodem jsou zátěžové situace ve věznici, výčitky svědomí, citové vydírání jiných osob, snaží se vyvolat lítost, motivace k přemístění do nemocnice. Mezi nejčastější druhy poškozování patří pořezání zápěstí žiletkami či střepy, polykání cizích předmětů, intoxikace léky, oběšení a podobně (Sochůrek 2007, s. 54–55).

Často dochází k fyzické agresi mezi vězni navzájem. Důvodem můžou být momentální neshody, vyvrcholení dlouhodobějších rozepří, dluhy, boj o moc nebo také podezírání z udání. Ve věznicích se také objevuje fyzická agrese vězně vůči zaměstnancům. Většinou se jedná o fyzický útok, který je plánovaný a předem připravený. Často jde o přepadení s cílem utéct, získat klíče, zbraň, uniformu a podobně. Útok může být také reaktivní, kdy v jedinci vyvrcholí agrese a následně napadne zaměstnance. Objevovat se může i fyzická agrese zaměstnance vůči vězňům. Určitý zásah je potřeba například při odvrácení útoku, fyzické agrese, neuposlechnutí pokynů příslušníka. To však je stanoveno zákonem. Nicméně byl proveden výzkum v 70. letech 20. století P. G. Zimbardem, jehož cílem bylo pozorovat změny v chování náhodně vybraných lidí v simulovaném vězeňském prostředí. Vybraní jedinci byli rozděleni na dozorce a na vězně. Vzhledem k vývoji situace musel být experiment po šesti dnech ukončen (Černíková, 2008, s. 127–128).

Mezi lidmi dochází k běžným nedorozuměním. Vztahy mezi zaměstnanci jsou důležité a je nezbytné, aby si zaměstnanci důvěřovali a mohli se na sebe spolehnout. Pokud dojde k rozporům, měly by se vyřešit co nejdříve a neměly by mít vliv na výkon služby. Na příslušníky může být vyvíjen tlak ze strany vedení. To může vést k druhu šikany na pracovišti, který se nazývá bossing. Jedná se o druh psychické šikany na pracovišti, která se může stupňovat a vést k přehnanému kontrolování, arogantnímu chování, zesměšňování

a podobně. Mobbing je druh šikany mezi spoluzaměstnanci, který spočívá převážně v nadávkách, pomluvách a psychickému teroru (Sochůrek, 2002, s. 24-25).

Ve věznicích se poměrně často objevuje šikana. Je zde velká kumulace lidí a převážně se jedná o populaci, která je sociálně narušená, proto je tento problém největší. Šikanu chápeme jako násilné a ponižující chování vůči slabšímu jedinci, který není schopen se bránit. Zaměstnanci vězeňské služby se snaží projevy šikany eliminovat. Tato odpovědnost spadá především na dozorce. Oběťmi šikany se stávají lidé odsouzení za mravnostní delikty například na dětech, lidé duševně insuficientní a lidé bez fyzických dispozic k obraně (Černíková, 2008, s. 130)

Šikana může mít podobu vydírání nebo násilí. Vydírání spočívá v odevzdávání peněz, potravin, zesměšňování a ponižování. Šikana může být zjevná nebo skrytá. Je důležité, aby ve vězeňském prostředí pracovali jedinci emočně, sociálně vyrovnaní, aby nedocházelo k zneužívání moci vůči odsouzeným nebo aby závadové chování nepřehlíželi. Odsouzení mají strach si stěžovat nebo přiznat, že jsou šikanováni. Důvod je poměrně jasný. V případě stížnosti dojde k projednání, vyslechnutí aktérů a k potrestání v případě viny. Pomstychtiví jedinci to nenechají jen tak. Budou se chtít dotyčnému udavači pomstít. Nepomůže ani přestěhování jedince do jiné věznice, protože k přesouvání vězňů dochází často a stačí jeden odsouzený, který přenesení informací do věznice, kam byl daný udavač přemístěn a může dojít opět k problémům (Sochůrek, 2002, s. 17-18).

4.3 Psychická zátěž

Psychická zátěž znamená zatížení někoho nebo něčeho. Vězeňská služba pracuje s patologickou populací a setkávají se s agresivitou ať už verbální nebo fyzickou. Ve vězení jsou umístění lidé, kteří již na svobodě měli problém se svým chováním. Nedodržovali etické, mravní nebo zákonné normy. Proto se dříve nebo později vězeňská služba setká s odporem a nedodržováním povinností a norem.

Na psychiku příslušníka působí i vězeňské prostředí, a to konkrétně ostnaté dráty, opadaná omítka na starých budovách, mříže v oknech, stálá ostražitost před možným napadením ze strany odsouzených atd. To vše má vliv na psychiku příslušníka a může vytvářet psychickou zátěž a stres.

Pro pracovníka vězeňské služby může být náročná dvanáctihodinová směna. Například dozorcí pracují dvanáct hodin a dělají dvě denní po sobě, pak dvě noční a následuje

čtyřdenní volno. Po noční směně se musí prospat, takže první den volna z části prospí. Zbytek volna je relativní, protože je potřebná příprava na práci ať už fyzická, tak i mentální. Například sebevzdělávání, školení, ale také se mohou objevit mimořádné směny, kdy opět musí do práce. Zbývající čas by měli věnovat rodině, zábavě, koníčkům.

Práce se může prolínat i doma. Chování, které je běžné ve věznici, aby si udrželi respekt a poslušnost vůči své osobě, mohou zaměstnanci VS přenášet i do domácnosti. Proto se může objevovat direktivní chování, zhrubnutí slovníku, zvýšená podrážděnost a rozdělování úkolů. Je nutné oddělovat práci od osobního života. Otázkou je, do jaké míry jsme toho schopni (Mikšík, 2009, s. 31-35).

Emoční inteligence

Emoční inteligence představuje „něco“ v nás, co určuje, jak řídíme své chování a činíme rozhodnutí, díky kterým dosahujeme pozitivních výsledků. Příslušníci vězeňské služby se bez sociálních dovedností neobejdou. Pomáhají jim lépe předcházet konfliktům, při jednání s vězni a korekci jejich chování s co možná nejmenším úsilím, lépe zvládají uklidnit rozbouřené emoce druhých osob a pomáhá odhalovat nálady odsouzených, což může pomoci předejít napadení (Gravesová, 2007, s. 36).

Podle Golemana existují dva způsoby myšlení. Konkrétně je to citová a racionální stránka myšlení. Tyto dva způsoby jsou odlišné, ale vzájemně spolupracují. V praxi je dozorce vázán zákonnými předpisy a podle toho má volit přístup k odsouzenému, nicméně jak je bude aplikovat je na něm. Ke každému odsouzenému je potřeba zaujmout individuální přístup. To, že je teď uvězněný, neznamena, že je odepsaný. Dozorce s vysokou emoční inteligencí má větší šanci vyřešit konflikt bez námahy, bez použití donucovacích prostředků a odsouzení by jej mohli více akceptovat bez pohrdání (Goleman, 2011, s. 147).

Frustrační tolerance

Frustrační tolerance znamená odolnost vůči frustraci, konfliktům, stresu a psychické zátěži. Hladina tolerance je ovlivněna výchovou, životními zkušenostmi, emocionální podporou a psychoterapií. Určitá míra stresu je pro člověka prospěšná, ale určitá přiměřenost zátěže, to by mohl být problém. V českém vězeňství vzniká tzv. druhý život vězňů. V podstatě se není čemu divit. Odsouzení jsou ubytováni „na hromadě“ a u dlouhodobě odsouzených se vyvíjí jiný hodnotový systém. Odsouzení mají svá platidla, kdy nejvyšší váhu má káva, tabák nebo i sexuální služby. To by mohlo být psychicky náročné pro nového

příslušníka vězeňské služby. Pokud například nastupuje s iluzí, že bude napravovat odsouzené, mohl by být zklamaný z jiných výsledků. Následně pak dochází k frustraci. Nemusí být frustrující pouze chování vězňů jako takové, ale i to, že výsledky své práce příslušník nevidí hned. (Hartl, Hartlová, 2000, s. 622).

Na začátku kariéry v oblasti vězeňství může být představa o práci v tomto prostředí nereálná. Příslušník VS se setkává s mnoha vypjatými situacemi a se způsoby pokusů o manipulaci, které v běžném životě nepotká. Proto je velmi důležitá personální práce, která uchazeči objasní práci u VS a on sám pak zhodnotí, zda o práci má skutečný zájem. Podstatná je také psychohygiena, která může zamezit syndromu vyhoření. Zásadní je zejména proto, že práce s lidmi je sama o sobě náročná. Navíc se jedná o rizikovou skupinu, tudíž je práce náročnější. Může se projevit profesní únava, pocit opotřebování a nechut' k práci.

5 VÝZKUMNÁ ČÁST

Praktická část práce umožní nahlédnout na problematiku Vězeňské služby ČR pomocí výpovědi konkrétních zaměstnanců. Výzkum byl realizovaný pomocí kvalitativně orientované strategie. Práce obsahuje převážně výpovědi dozorců a také vychovatelů dvou věznic v ČR. Výsledky výzkumu poukazují na nejčastější determinanty syndromu vyhoření při výkonu profese v rámci Vězeňské služby ČR a obohacují tak teorii a praxi resocializační pedagogiky.

5.1 Charakteristika výzkumné části

Vězeňské prostředí je velmi specifické. Nacházejí se zde osoby, které se staly pro společnost nebezpečnými a nedodržovaly zavedená pravidla a zákony. Jedná se o tresty jako například krádeže, ublížení na zdraví, loupežná přepadení, ale také násilné trestné činy a vraždy. Ve věznici nalezneme recidivisty a jedince s poruchou osobnosti, takže práce s nimi nemusí být vždy jednoduchá. Příslušníci VS jsou v přímém kontaktu s těmito osobami a takové prostředí na ně působí nepříjemně a může ovlivnit jejich chování nejen v práci, ale i mimo věznici. Mimo pracovní prostředí mohou zaměstnanci věznic ovlivňovat také pracovní podmínky, které souvisí s náplní práce, finančním ohodnocením, jednáním nadřízených a celkovou organizací práce.

Empirická část diplomové práce je založena na kvalitativním výzkumu, jehož hlavním cílem je zjistit, jaké determinanty nejvíce ohrožují pracovníky Vězeňské služby ČR. Kvalitativní výzkum zahrnuje popis zkoumaného jedince a nemá předem stanovené hypotézy. Po shromáždění dat vyhledáváme podobnosti a snažíme se vytvářet předběžné závěry.

Výhodou kvalitativního přístupu je, že máme možnost proniknout hlouběji do samotného případu a můžeme pozorovat i jiné parametry, mezi které patří například neverbální komunikace. Tím můžeme získat doplňující informace o dotazovaném. Vytvoříme hlubší atmosféru mezi dotazovaným a tazatelem, která může pomoci při získávání citlivějších informací. Při kvalitativním výzkumu lze zkoumat fenomén v jeho přirozeném prostředí a tím můžeme přizpůsobit šetření momentálními podmínkám.

Nevýhodou kvalitativního přístupu je, že výsledky nelze zobecnit. Výsledky mohou být ovlivněny samotným výzkumníkem a jeho preferencemi. Z toho důvodu se zaměřujeme na cílovou skupinu a nesnažíme se výsledky zobecnit pro celou populaci (Hendl, 2005, s. 46 48).

5.2 Metoda získávání dat

Jako metoda získávání dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který se skládá z řady předem připravených otázek, na něž dotazovaný odpovídá. Tato metoda se zároveň vyznačuje velkou pružností celého procesu získávání dat. Dotazovaní odpovídají na připravené otázky, ale je možné přejít do volného rozhovoru a doplnit předeepsané otázky o vysvětlení nebo zdůvodnění (Chráska, 2007, s. 183).

Před zahájením samotného rozhovoru je nutné učinit několik rozhodnutí vztahujících se k obsahu otázek, jejich formy a pořadí. Rozhodující bude i délka rozhovoru. Na začátku je nutné prolomit psychické bariéry, připravit klidné prostředí a zajistit souhlas se záznamem. Zakončení rozhovoru je důležité z důvodu dodatečného získání informací. Tazatel by měl nabídnout dotazovanému možnost dodatečného kontaktu v případě nesrovnalostí nebo doplnění záznamu (Hendl, 2005, s. 166–170).

Úspěšnost rozhovoru bude z velké části záviset na navázání přátelského vztahu mezi výzkumníkem a respondentem. Vytvoření vzájemně příjemného vztahu mezi výzkumníkem a respondentem se označuje termínem rapport (Chráska, 2007, s. 182).

5.3 Cíl výzkumu

Výzkumná část práce se zaměřuje na vybrané pracovníky Vězeňské služby ČR. Cílem výzkumu je zjistit, jaký vliv má práce ve vězeňském prostředí na příslušníka, jaké jsou nejčastější stresové podněty při výkonu tohoto povolání a jak zaměstnanci VS vnímají své postavení ve společnosti.

Díličím cílem je stanovení, zda má práce v takovém prostředí vliv na osobní život a jak se s tím zaměstnanci věznic vyrovnávají. Na základě výzkumu je možné odhalit některé příčiny a rizika, která působí na zaměstnance věznic a mohly by mít za následek syndrom vyhoření.

5.4 Stanovení výzkumných otázek

Před realizací rozhovorů je nutné stanovit tazatelské oblasti s konkrétním souborem otázek. Hlavní výzkumná otázka spolu s díličními otázkami byla stanovena na základě výzkumného cíle a problému celé práce.

Praktická část této práce by měla vést k nalezení odpovědi na hlavní výzkumnou otázku:

Jaké jsou hlavní determinanty syndromu vyhoření u pracovníků VS?

A na vedlejší výzkumné otázky:

1. Jak příslušníci vězeňské služby vnímají svůj společenský status?
2. Je sociální jistota nejvýznamnějším motivem zaměstnání pracovníků VS?
3. Považují příslušníci vězeňské služby odbornou přípravu za důležitou?
4. Jaké jsou hlavní stresové podněty pro pracovníky vězeňské služby?
5. Přenášejí příslušníci vězeňské služby pracovní záležitosti do osobního života?

5.5 Realizace rozhovorů

S dotazovanými došlo k osobnímu setkání, které je výhodnější, neboť rozhovor „tváří v tvář“ má osobnější charakter. Dotazovaní se dokáží více otevřít a my můžeme pozorovat jejich neverbální projevy při komunikaci.

Výzkum byl proveden v prosinci roku 2017 a v lednu roku 2018. Jednalo se o jednorázový výzkum. Každému dotazovanému byla představena samotná podstata výzkumu. Dotazovaní byli seznámeni s tím, jak dlouho bude přibližně rozhovor trvat a byli ubezpečeni o anonymitě získaných dat. Všichni souhlasili s pořízením zvukového záznamu pro mé účely. Během rozhovorů jsme nebyli nikým rušeni. Dotazovaní byli vstřícní, odpovídali na otázky bez problémů, i když mnohdy odpovídali velmi stručně a nechtěli dané téma více rozvíjet.

Rozhovory měly svou strukturu a trvaly cca 20–30 minut. Někdy byly otázky vynechány, protože na ně dotazovaní odpověděli v rámci jiné otázky. Pořadí některých otázek bylo občas pozměněno a k některým byly přidány i upřesňující otázky. Rozhovory byly nahrávány na diktafon a poté doslovně přepsány do písemné podoby.

5.6 Etické aspekty kvalitativního výzkumu

Výzkumné šetření zasahuje do soukromých a také velmi citlivých údajů, které souvisejí s osobním životem dotazovaných, proto je nezbytné zachovat jejich anonymitu a svobodu odmítnutí účasti ve výzkumu.

Vybraní dotazovaní byli před rozhovorem seznámeni s cílem výzkumu. Dále byli informováni o použití nahrávacího zařízení a souhlasili se zveřejněním rozhovoru bez identifikačních údajů. Většina dotazovaných patří do okruhu mých známých, nebo jsem

dostala doporučení, a proto jsem měla přístup k informacím snadnější, než jsem předpokládala.

Podle Hendla nestačí pouze zachovat anonymitu dotazovaných. Vhodným řešením je také pozměnění určitých skutečností, které nenaruší výsledky celého výzkumu. Proto došlo k pozměnění jmen dotazovaných a také není uvedena konkrétní věznice, ve které pracují (Hendl, 2005, s. 155).

5.7 Výzkumný soubor

Při výběru výzkumného souboru je nutné dodržovat několik pravidel. Výzkumný soubor musí být co nejvíce objektivní, respondenti by se neměli bát sdělit svůj názor a musí brát výzkum vážně, čímž výzkum bude objektivní.

Dotazovaní byli vybíráni na základě záměrného výběru. Ten spočívá v tom, že vybereme mezi účastníky toho, kdo je pro účast ve výzkumu vhodný a zároveň s výzkumem souhlasí. Výzkumný soubor byl vybrán cíleně a tvoří ho sedm pracovníků vězeňské služby. Dotazované jsem oslovila na základě mé osobní známosti nebo doporučení. Dalo by se hovořit o metodě snowball. Od osob, které se stali součástí výzkumného souboru jsem postupně dostávala nominace na další potencionální respondenty, které jsem kontaktovala, zda se chtějí účastnit výzkumu. Výzkumný soubor tvoří čtyři dozorce a tři vychovatelé.

Standa (22 let)

První dotazovaný je muž, který je ženatý a má roční dítě. Pracuje na pozici dozorce. V oblasti vězeňství pracuje přes dva roky.

Standa vystudoval střední školu s maturitou zaměřenou obranu osob a majetku. Prioritou této školy je důraz na fyzickou kondici, bezpečnostní politiku a také penologii. Hned po maturitě nastoupil do firmy třísměnným provozem. Brzy pocítil neuspokojení a začal shánět novou práci. V té době narazil na nabídku zaměstnání u VS ČR. Za práci byl ochotný se přestěhovat 50 km od svého rodného bydliště. Netrvalo však dlouho a ani ne po roce se Standa nechal převelet do věznice, která je blíže jeho rodnému městu, stěhoval se tedy zpět. V současné době je v práci spokojený a plný ideálů. Ve volném čase pomáhá své ženě v domácnosti a stará se o svého syna.

Pavel (29 let)

Druhý dotazovaný je muž, je svobodný a nemá děti. Pavel pracuje u VS ČR přes osm let.

Vystudoval střední školu s maturitou a začal pracovat ve svém oboru. Vzhledem k tomu, že ho práce nenaplňovala, začal se poohlížet po jiném zaměstnání. Jeho koníčkem bylo fitness a posilování. Od známého se dozvěděl o nedostatku dozorců v místní věznici, proto neváhal. Z počátku byl do práce zapálený. Domníval se, že zacházení s vězni bude probíhat hladce bez problémů. Postupem času jeho nadšení opadlo. V současné době se posmívá sám sobě a své naivitě z dřívější doby. Od září 2017 nastoupil na dálkové studium, aby si doplnil vysokoškolské vzdělání. Očekává tak vyšší plat a také větší možnosti kariérního růstu. Ve volném čase navštěvuje posilovnu, věnuje se sportu a zdravému životnímu stylu.

Marek (36 let)

Třetí dotazovaný je muž, je ženatý a má tři děti. Pracuje na pozici dozorce přes 13 let.

Marek vystudoval učňovský obor elektrikář. Maturitu dokončil později v nástavbovém studiu. V tu dobu již věděl, že by chtěl nastoupit k VS ČR nebo k Policii ČR. Nakonec nastoupil na pozici dozorce k vězeňské službě. Přiznává, že již měl chuť skončit, ale vždy se rozhodl ještě na nějakou dobu v zaměstnání zůstat. Netají se tím, že dřív nebo později ze zaměstnání odejde, a jak sám tvrdí, raději půjde do fabriky. S tím údajně souhlasí i jeho žena, která podle Marka vidí, jak se vrací z práce znepokojený. Žena mu vyčítá, že nemá čas na děti a že nemá takový mysl pro humor, který měl dříve. Pokud není zrovna v práci, tak chodí běhat nebo se stará o rodinný domek.

Aleš (48 let)

Čtvrtý dotazovaný je muž, rozvedený, má tři děti, které s ním nežijí. U VS pracuje přes dvacet let.

V současné době vykonává pozici vrchního inspektora. Absolvoval střední školu s maturitou a o vysoké škole dříve neuvažoval. Nyní se považuje za starého na to, aby studoval. V práci není spokojený tak jako dříve. Myslí si, že za to může pracovní kolektiv. Nástup mladších příslušníků má za následek generační bariéru, která přispívá k nesouladu názorů. Jak dlouho vydrží u VS si netroufá odhadnout, ale nevěří, že by vydržel až do důchodu. Již několikrát zvažoval odchod, nikdy to však nedotáhl do konce. To také dává za vinu tomu, že se rozvedl se svou ženou. Podle jeho slov si práci nosil domů. Žena neměla pochopení, které pan Aleš vyžadoval, takže po čase došlo k rozpadu manželství. V současné době žije sám a jeho děti ho občas navštěvují. Jsou již téměř dospělé a nemají

na svého otce příliš času. Pan Aleš své volné chvíle tráví doma u televize nebo i zajde posedět do hospůdky.

Alena (26 let)

Pátou dotazovanou osobou je žena, svobodná a bezdětná. Alena pracuje u VS celkem tři roky na pozici vychovatelky.

Vystudovala vysokou školu s pedagogickým zaměřením. Věznice, ve které pracuje, se nachází 6 km od místa jejího bydliště. Když se dozvěděla o volné pozici vychovatelky, neváhala a přihlásila se. Bylo to těsně po dokončení vysoké školy, proto žádnou předchozí pracovní zkušenost na plný úvazek nemá. Pracovala však brigádně v supermarketu a tvrdí, že vězni jsou zlatí oproti zákazníkům marketu. Denně přichází do přímého kontaktu s několika vězni. Domnívá se, že by jí pomohlo, kdyby mohla o své práci hovořit i v soukromém životě. Samozřejmě ctí mlčenlivost a také nechce nikoho zatěžovat svými starostmi. Volný čas tráví s přáteli a občas i s rodinou.

Filip (33 let)

Šestou dotazovanou osobou je muž, rozvedený, který má dvě děti. Filip nastoupil k VS před osmi lety. Pracuje na pozici vychovatel.

Tehdy byl bez práce, protože se dostal do rozepře se svou rodinou, a proto odešel z rodinné firmy. Nastoupil k vězeňské službě a při práci si doplnil vzdělání v pedagogickém oboru. Se svou rodinou je nyní v kontaktu, nicméně návrat do firmy nezvažuje. V zaměstnání není spokojený s přerozdělováním a organizací práce. Ve svém volném čase pracuje okolo domu a má menší hospodářství. Také se stýká s přáteli, se kterými se o práci nebaví. Ani se svou rodinou neřeší pracovní záležitosti.

Martin (37 let)

Sedmý dotazovaný je muž, ženatý, má tři děti. Martin pracuje u VS pět let. Má vystudovanou vysokou školu v oblasti pedagogiky. Pracuje na pozici vychovatele

Před věznicí pracoval v dětském domově se školou. Později se rozhodl, že chtěl pracovat se starší věkovou skupinou, a proto nastoupil k vězeňské službě. Největší problém spatřuje v dojíždění do práce. Nejraději by se přestěhoval s rodinou, ale prozatím se na tom s ženou neshodli. Také by ho mrzelo, že by opustil přátele a své rodiče. Proto dojíždí 40 km za prací. Není si jistý, zda v práci vydrží. Pociťuje únavu a přepracovanost. Vadí mu věčná

administrativa a také samotní vězni. Není spokojený ani se svým vedoucím, který podle pana Martina zavádí nesmyslnou organizaci práce.

5.8 Zpracování získaných dat

Jak jsem již uvedla, data od respondentů jsem získala pomocí rozhovorů, které jsem nahrávala na diktafon a následně přepsala do písemné podoby metodou doslovné transkripce. V průběhu rozhovoru jsem si psala poznámky, které se týkaly neverbálních projevů účastníků rozhovorů. Pro další zpracování jsem si vybrala metodu otevřeného kódování.

„Při otevřeném kódování je text jako sekvence rozbit na jednotky, těmto jednotkám jsou přidělena jména. S takto nově pojmenovanými (označenými) fragmenty textu potom výzkumník dál pracuje“ (Švaříček, Šeďová, 2007, s. 211).

Poté jsem zahájila kategorizaci, při které jsem sloučila podobné kódy z jednotlivých rozhovorů. Na základě podobnosti kódů jsem vytvořila obecnější kategorie.

5.9 Interpretace dat

Základem interpretace dat se staly kategorie, které vznikly kódováním rozhovorů. Přepsané rozhovory se interpretují tak, aby zachytily celistvost zkoumaných jevů. Interpretace dat je doplněná i citacemi částí rozhovorů, které nejsou nijak upravovány, takže se lze setkat s nespisovnými výrazy (Hendl, 2005, s. 223).

Z jednotlivých kódů vzniklo pět kategorií:

- Společenský status
- Sociální jistota
- Odborná příprava
- Stresové podněty
- Osobní život

Společenský status

Na příslušníky VS může mít dopad to, jak na ně nahlíží společnost. Zaměstnání u vězeňské služby bývá většinou nedocenené. Společnost mnohdy má zkreslené představy o výkonu tohoto povolání. Lidé ani nevědí, jak prostředí věznic vypadá, pokud zrovna nepatří mezi odsouzené. Oblast vězeňství byla dříve více uzavřená, nicméně v současné době se začíná více otevírat, což by mohlo smést ten temný plášť, který vede k vytváření falešných informací.

Pavel: „Lidi si o nás myslí, že jsme namakaný korby, co jenom buší do vězňů a tyranizují je. Nedokážou si představit, co taková práce obnáší. Prostě si myslím, že nás nedoceňují. Nahlíží na nás negativně a myslím si, že za to může špatná informovanost.“

Standa: „Když si to tak vezmete, tak lidem je předkládáno o věznicích něco, co není tak skutečně pravda. Točí se různé filmy a seriály, co představují Vězeňskou službu jako bandu hlupáků.“

Mnozí příslušníci VS se na veřejnosti příliš nechlubí svým zaměstnáním. Většinou jim tato práce nepřináší ani příjemný pocit.

Filip: „Jako že by mě tahle práce nějak uspokojovala, to ani zdaleka ne. Ale pracuju ve státní sféře, jednou snad budu mít rentu a práci mám jistou. Zatím jsem nenašel práci, která by pro mě byla momentálně lepší. Neříkám, že mám rozhozené sítě, ale občas se kouknu, jakou práci kde nabízí. I když nepočítám s tím, že by mi nějaká práce přinesla uspokojení. Přeci jen je to práce.“

Respondenti hovoří o jejich postavení v rámci společnosti. Vědí, že pracují s rizikovou skupinou a tato práce je více než zodpovědná. Zároveň zmiňují vypočítavost a chytrost vězňů. Odsouzení znají dobře systém a také pravidla věznice, ale zároveň vědí, jak se v tomto systému mají pohybovat. Najdou skuliny a dokáží vše využít ve svůj prospěch. V tomto případě může dozorce udělat jediné, a to vypsát formulář o kázeňském trestu. Podle dotazovaných si z toho odsouzení příliš nedělají. Proto se nabízí otázka: Jak mohou dozorcí působit na odsouzené?

Marek: „Myslím si, že dnes slouží dozorcí odsouzeným. Dozorce je ve věznici za malého pána. Je nás málo, a navíc si někteří odsouzení z dozorců nic nedělají. Trestanci znají hranice, a vědí, že když poruší pravidla, že přijde trest, ale nemají vůbec žádný respekt. Zdá se mi, že se to stále zhoršuje.“

To demotivuje příslušníky VS v jejich pracovním výkonu. Práce je velmi náročná jak po psychické, tak po fyzické stránce. Potřebná je velká míra profesionality, aby dokázali odrazet nadávky, provokace a zároveň je nutné, aby se řídili dle předepsaných pravidel. Pro mnohé to vede k psychickému vypětí a potřebě někomu se svěřit. A podle dotazovaných bere společnost práci u vězeňské služby na lehkou váhu, což na smělosti příliš nepřidá.

Alena: „Někdo si myslí, že naše práce je jednoduchá. Přála bych jim si to vyzkoušet. Samozřejmě, že je mnoho povolání, co jsou náročnější na psychiku, ale pracovat s lidmi,

co jsou na pokraji společnosti, není vůbec jednoduchý. Taky nejde s nimi pracovat tak, jak si ostatní představují. Musíme jednat v souladu s pravidly. Nepřijdu o práci kvůli tomu, že jsem zneužila pravomocí.“

Dále příslušníci negativně hodnotí prostředí věznice, které je typické pro svou jednotvárnost. Občas se přihodí nečekané události, ale většinou je práce monotónní ať už pro časový rozvrh dne, pro sepsané úkoly, které je potřeba každý den splnit a tak podobně. Pro některé příslušníky se může stát náročné právě monotónní prostředí. Je náročné udržet pozornost a ostražitost při opakujících se činnostech.

Aleš: *„Kolikrát si říkám, jak je to rutina. Práce je stále o tom samém, ale taky musíš počítat, že se může stát cokoliv.“*

Martin: *„Já jsem pracoval dřív v dětském domově. A myslím si, že ta práce je stejně nedocenená jako tady ve věznici. Lidi prostě neuznávají to, v čem pracujeme. Asi mají jiné představy. Ale mě už je jedno, co si myslí ostatní. Já se musím denně prokousávat stále stejným režimem a s tím mi nikdo nepomůže.“*

Sociální jistota

Dotazovaní se domnívají, že práce u vězeňské služby je potřebná a nadále bude. Takže v tomto zaměstnání spatřují sociální jistotu. To však nebyl jejich důvod nástupu k vězeňské službě.

Filip: *„Já pracoval u nás v rodinné firmě. Tam jsem se nepohodl, a tak jsem radši odešel. Pohádal jsem se s rodinou, ale dneska se už zas stýkáme. Že bych se chtěl vrátit do firmy to ne. Když se tohle stalo tak jsem si dodělal školu a teď toho můžu využívat jako vychovatel. Ve firmě bych se zahrabal.“*

Pavel: *„Já jsem po škole pracoval ve fabrice s třísměnným provozem. Tam mě to nebavilo, neměl jsem kam povýšit, navíc peníze byly špatný. V tu dobu jsem hodně cvičil a kamarád mi řekl, že jsem dobře stavěný, že bych toho měl využít. A když jsem se dozvěděl, že berou k bachařům, tak jsem se přihlásil.“*

Standa: *„Já jsem na tohle studoval. Takže jsem mohl jít buď k policii nebo sem. Tohle se mi zdálo lepší.“*

Alena: *„Já vůbec nevím, co mě přivedlo k tomu, že budu dělat vychovatelku, ale nebude to sociální jistota. Jediný, co mě napadá je to, že tuhle práci musí někdo dělat, a tak to bude*

i v budoucnu, takže jen tak o práci nepřijdu. Ale že bych na této práci zbohatla to vůbec ne. Naopak si občas říkám, že by nám mohli přidat víc peněz, za to, co tu snášíme.“

Příslušníci vězeňské služby se mnohdy neidentifikují se svým zaměstnáním. Často se nechlubí se svou prací, či dokonce to zapírají. To vede k tomu, že zvažují odchod do civilu. Sociální jistota tedy není dostatečný důvod, proč by měli u vězeňské služby zůstat.

Aleš: *„Vytvořil jsem si averzi na odsouzené. Už to nedávám a ani nechci. Proto hledám novou práci. Obdivuji ty, co na to mají žaludek a můžou s nimi pracovat několik let.“*

Martin: *„Už to trvá delší dobu, co nejsem v práci spokojený. Prostě sem přijdu, odsloužím si to a jdu domů. V práci mě to nebaví a vždy se těším, až odsud vypadnu. Občas se mi udělá i zle při pomyšlení, že musím do práce. Taky nemám chuť k jídlu. Ale po každý to nějak překonám“*

Marek: *„Kdybych měl odejít od Vězeňské služby, tak bych rozhodně už nešel pracovat do podobného oboru. Radši bych šel někde do fabriky. Tam přijdete, odmakáte si svoje a jdete domů. Většinou si nenesíte domů problémy. Chodíte s hlavou čistou, ne jako tady.“*

Filip: *„Odejít zatím nechci, ale kdybych odsud někdy odešel, tak už nechci pracovat s lidmi. Myslím si, že práce s lidmi je ta nejvíc namáhavá práce. Ale kdo nezkusí, tak neuvěří. Navíc když se jedná o takovou klientelu.“*

Pavel: *„Za tu dobu, co pracuji u Vězeňské služby, jsem zvažoval, že odejdu do civilu. Ale stále mě tu něco drží. Víím, že to dřív nebo později přijde, ale dokud můžu, tak tady zůstanu. Taky si říkám, že bych se mohl ještě někam vypracovat. Třeba povýšit, mít větší plat, tím pádem větší rentu.“*

Příslušníci nahlíží na odsouzené jako na jedince, kteří stojí na pokraji společnosti. Například dozorcí vědí, za jaký trest je daný odsouzený ve věznici, zda je ve vězení poprvé či opakovaně. I to může působit na psychiku příslušníka VS. Také pocit, že daného jedince nenapraví.

Standa: *„Mým úkolem je dohlížet na odsouzené, aby plnili své povinnosti a chovali se dle řádu. Není v mých kompetencích odsouzené napravovat. Ale co víím určitě je to, že pokud odsouzený nechce, tak se nenapraví. Takže po propuštění vyjde ven a bude opět páchat trestnou činnost. A tohle by měli pochopit i ostatní.“*

Odborná příprava

Dozorci musí být vybaven určitou úrovní komunikačních dovedností. Měl by být schopen v nepříznivé situaci umět komunikovat, aby nedošlo k použití násilí. To je možné použít pouze v případě vlastní sebeobrany. Příslušník by měl trvat na dodržování pravidel a být neústupný.

Aby odsouzený jednal podle pravidel a příkazů příslušníků je nutné, aby příslušník vyvolával respekt a byl autoritou. Někteří mají tyto vlastnosti vrozené a někteří se jim musí naučit. Proto jsou vhodné přednášky a školení, na kterých se příslušníci učí rozvíjet své schopnosti a dovednosti. Naučí se komunikovat a jednat s odsouzenými. Je důležité umět řešit problémové situace v čas a správně.

Pavel: *Podle mě nejsme připraveni na zátěžové situace. Sem tam se účastníme nezbytného školení, ale neodneseme si z toho nic, co by jsme mohli použít v praxi. Měli by nás naučit, jak máme postupovat a co máme říkat, když vznikne problém.*

Alena: *„Dneska se každý stresuje kvůli hloupostem. Že nezvládne tohle nebo že nestihne tamto. Kdyby se uklidnili, tak udělají nejlíp. Ale někteří to mají už od narození a někteří se to buď musí naučit, nebo nemůžou takový povolání vykonávat. Podle mě by byly přínosné kurzy, co nás naučí se uklidnit a jednat racionálně.“*

Dozorci by měl být fyzicky zdatný, ale také psychicky odolný. Fyzická zdatnost není nezbytnost, nicméně může se stát výhodou, zejména v očích odsouzených bude vzbuzovat respekt. Důležité jsou i vztahy na pracovišti mezi zaměstnanci. Měli by mít mezi sebou vzájemnou oporu. V případě problému by se měli na sebe spolehnout a pomoci si. Kolegové by si měli pomáhat utvářet strategie při interakci s odsouzeným.

Filip: *„My se s kolegy setkáváme a diskutujeme nad problémy. Když si nevíme s něčím rady, tak se nejdřív radíme mezi sebou a až potom to řešíme s vedoucím. Nebo si sedneme u kafe, ale to spíš výjimečně.“*

Protože je nedostatek personálu, tak jsou podmínky pro přijetí do pracovního poměru velmi snadné. Dostávají se tak do VS ČR jedinci, kteří nemají zkušenosti a také nejsou dostatečně vyzrálí pro výkon tohoto povolání. Poté se mnohem jednodušeji dostávají pod tlak vězeňského prostředí a zaměstnání nezvládají. Některá školení či kurzy, které se zaměří na praxi, by nebyly od věci a pro tyto nezkušené jedince by byly přínosné. Podle respondentů nástupní školení nestačí.

Standa: „Když jsem nastupoval, tak jsem měl strach z neznáma. Nové prostředí, navíc odstrašující. Ale to tak bývá, že když jdeme do neznáma, tak nejsme úplně ve svojí kůži. Po čase jsem si zvykl. Ale že bych si přesně pamatoval, co mě učili, když jsem nastupoval, to úplně ne. Asi by se hodilo opáčko, jenže na to není čas.“

Stresové podněty

V rámci věznice se příslušníci VS setkávají s prostředím, které může nepříznivě působit na psychiku jedince. Hrozí neustálé nebezpečí ze strany odsouzených. Práce u vězeňské služby je náročná, a to zejména psychicky. Psychická zátěž je větší než zátěž fyzická. Odsouzení se často dopouští manipulace, aby stáhli dozorce na svou stranu a následně toho využili. Je nutná ostražitost zaměstnanců a nezbytná schopnost umět se vypořádat s takovým tlakem. Zároveň se příslušník VS musí chovat dle pravidel a nesmí zneužívat své pravomoci.

Aleš „Já jsem se hned na začátku spálil. Tak jsem pochopil, že všichni jsou to křiváci, co se s námi snaží manipulovat. Většina z nich tvrdí, že jsou nevinny. Já jsem zažil za celou tu dobu, co jsem tady, snad asi jen dva, co byli nevinny. Proto si je nijak nepřipouštím k tělu. Jednám tak, jak jednat musím podle zákona. Ale neřeším s nimi jejich osobní problémy a potřeby.“

Odsouzení se stávají obratnějšími a umí se v systému pohybovat. To může být zapříčiněno tím, že se do věznic několikrát vrací ti samí jedinci. Proto vědí, co si mohou dovolit a co naopak by dělat neměli. Také znají svá práva a dokáží je zneužít ku prospěchu svému.

Marek: „Nejhorší případy jsou ty, co tu jsou už po několikátý. Oni už vědí, jak to tady chodí a taky co si můžou dovolit. Pak zkoušejí furt nové a nové a snaží se posouvat hranice naší tolerance.“

Martin: „Je to věčný obelhávání. Hrajou na nás hru. Ta jejich neupřímnost přetvářka a faleš mě vytáčí.“

Příslušníci VS nejsou spokojeni se stavem řízení systému vězeňství v České republice. O tom vypovídají i odpovědi dotazovaných:

Filip: „Snažím se zvyknout si na novou organizaci práce. Přijde mi nesmyslný, jak nám jsou rozdělovány úkoly. Dost často se to nedá stihnout. Já pak jsem vynervovaný, že nestíhám.“

Alena: „Každý z nás má na starosti jiné úkoly, proto se může zdát, že jsme každý jinak vytížený.“

Současný stav vězeňství se zaměřuje na humanizaci věznic a chrání lidská práva. Proto se může zdát, že dochází spíše k ulehčení trestu odsouzených, než aby došlo k jejich jisté nápravě. Dotazovaní se domnívají, že došlo ke ztížení jejich práce, a naopak vězňům to ulehčilo jejich pobyt ve věznici. Věznice by měly sloužit k výkonu trestu nikoliv k výkonu pobytu za odměnu.

Příslušníci VS se domnívají, že v současné době věznice neplní svůj hlavní účel. Tomu nasvědčuje i vysoká recidiva. Také se shodují, že je potřeba přitvrdit, protože se bere příliš velký zřetel na humanizaci vězeňství. Je tedy chyba v systému vězeňství? To je otázka k zamyšlení.

Pavel: „Dneska ty vězni nic nemusí. Komu by se nelíbilo ležet v posteli, nemuset pracovat, stravu mít zajištěnou, a i o zábavu je tu postaráno. Když se jen trochu dobře chovají, mají neskutečné výhody, za které my, co jsme na svobodě, musíme platit nemalé částky. Třeba komunity, fotbálek, televize a tak. My se takhle dobře nemáme, jako se mají oni.“

To může být jeden z důvodu nedostatku personálu. To se samozřejmě odráží i na bezpečnosti v rámci věznic. Velký počet vězňů na jednoho pracovníka vede k přepracovanosti a také ke špatně odvedené práci. Zároveň je vysoký počet odsouzených a věznice jsou přeplněné. Na tom má podíl i vysoká recidiva.

Je nezbytné, aby se zpřísnily podmínky v rámci věznic a také je potřeba vězně motivovat k tomu, aby se do věznic nevraceli. Vhodný je systém odměn a trestů jako motivace. Pokud budou dodržovat řád a podmínky, získají odměny. Pokud nebudou, tak přijde trest. Tento systém je potřeba zpřísnit, aby se vězňům nechtělo do věznic vracet. Zároveň by bylo vhodné, aby všichni odsouzení, kteří jsou práce schopni, museli pracovat. Tím se naučí pracovnímu řádu a zároveň mohou splácet dluhy a pohledávky spojené s výkonem trestu odnětí svobody.

Aleš: „Ono to tak dřív bylo. Šli do práce, pak se vrátili, a ještě makali mimo práci. Nemohli koukat na televizi, a i ostatní zábavy měli zakázaný. To dneska, to je jiný. Vždyť tady jsou jak na rekreaci.“

Standa: „*Vězňové nemají důvod se snažit. Proč by chodili do práce, když tady mají všechno, co chtějí. Pak přijde balíček z domova plný věcí potřebných k jejich přežití jako je káva a kuřivo. To mi přijde jako blbost.*“

Podle dotazovaných není efektivní způsob trestání. Nefungují odměny ani tresty. To je náročné i pro samotné příslušníky VS.

Pavel: „*My v podstatě jediný co můžeme je, že jim dáme kázeňák. Většinou se ti řeší domluvou, aby okolo toho nebylo velký halo. Jenže to pro ně není trest. Nemají z toho strach ani respekt.*“

Věznice jsou přeplněné a zároveň je nedostatek personálu. Mnozí vidí příčinu v nedostatku financí. Postupně jedinec povyšuje a spolu s praxí se zvyšuje i plat.

Marek: „*Kdyby nás aspoň dostatečně zaplatili. Jenže nováček bez praxe sem přijde, má 18 tisíc hrubýho a je rád. Pak se diví, že se sem nikdo nehrne a že je nedostatek personálu. No, kdo by se sem hrnul. A už vůbec když máte rodinu nebo hypotéku, to už je vůbec nesmyslný. Po čase se plat zvýší, ale je potřeba trpělivost. Já už teď jsem víceméně spokojený, i když milionář ze mě nebude.*“

Mnoho dotazovaných spatřuje problém v organizaci úkolů. Dotazovaní hodnotí pozitivně přístup vedení v případě, že potřebují například prohodit službu nebo potřebují uvolnit ze služby.

Dotazovaní se domnívají, že nemají žádné kompetence. Odsouzený si může kdykoliv stěžovat, ale v případě, kdyby chtěl stížnost podat příslušník, tak se to raději zamete takzvaně po koberec. Negativně hodnotí způsob výkonu služby dozorců. Nejsou spokojeni s tím, že když mají připomínky k organizaci, tak že se nic neřeší. V případě, že má problém odsouzený, vše se řeší a nejlépe ihned. Vedení lpí na dodržování směrnic, které jsou neurčité. Proto může vzniknout problém, protože je potřeba směrnice dodržovat, ale nikdo příslušníkům neřekne jak.

Martin: „*Vadí mi podmínky, v jakých pracuju. Já přicházím denně do kontaktu s narkomany. Musím koukat na to, jak mají absták, jak se dožadují svojí dávky. Oni mi pak i vyhrožují, a nakonec bych z toho měl problém já. Ale když já si chci stěžovat, tak to nejde. A je potřeba, abych adekvátně zasáhl. Kolikrát už toho mám dost.*“

Dle dotazovaných si musí příslušníci VS dávat největší pozor na samotné odsouzené. Dle výpovědí je důležité nikdy jim nedůvěřovat a zachovat si odstup. Příslušník nesmí

svěřovat osobní informace a za žádnou cenu nesmí odhalovat své soukromí. I přesto, že se nám jeví odsouzený čestně, nikdy není jisté, co má odsouzený za lubem. Mnohdy se objevují narážky, výhrůžky či dokonce napadení ze strany odsouzených. Proto by měl příslušník VS dbát na svou bezpečnost.

Alena: „*Nejlepší je, nenavazovat s odsouzenými téměř žádný kontakt. Jen takový, jaký je nezbytně nutný. Oni se pak snaží být s vámi za nejlepší kamarády a po čase vypadne, co by od vás potřebovali a že vy jediný jim můžete pomoci a dělají ze sebe největší chudinky. Problém je, že to opravdu umí a leckdo by jim to sežral. Jenže jak jsou dotěrní, tak by to mohlo časem někomu lézt krkem. I ve mně to vře, ale zatím se snažím držet.*“

Filip: „*Je málo personálu a moc odsouzených. Prostě se to nedá zvládnout. Pak si i ti vězni víc dovolují. Oni vycítí, že toho je na nás moc a využijí situace. Proto by chtělo přilákat k nám nové a schopné zaměstnance.*“

Osobní život

Zaměstnání ve vězeňském prostředí má na daného jedince velký vliv. Po určité době se začnou projevovat i změny v chování a přístupu k ostatním. To může mít dopad na psychickou stránku. Příslušník VS se pohybuje v nepříznivém prostředí, kde je běžné psychické vypětí, stres a fyzická zátěž. Může dojít ke změně vyjadřování, k narušení sociálních vazeb a také k narušení rodinných či partnerských vztahů.

Aleš: „*Kvůli práci jsem se rozvedl. Teda aspoň si myslím, že to bylo kvůli práci. Měl jsem náročný období. V práci se nedařilo, dokonce jsem měl i průser. A když jsem přišel domů a chtěl jsem oporu, tak jsem ji nedostal. Možná ze začátku ano, ale když jsem to chtěl řešit neustále dokola, tak jsme se jen hádali. Po čase to vedlo k tomu, že jsme se s ženou rozvedli. Občas přemýšlím nad tím, jestli to nebyla chyba. Ale teď už s tím nic neudělám. Jediný, co můžu, tak se snažím netahat pracovní problémy mimo práci.*“

V rámci věznice je nutné požadavek, který klademe na odsouzeného, několikrát zopakovat, protože buď neslyší, nebo nechce slyšet. Pokud se něčeho podobného dopouštíme doma, můžeme se dostat do konfliktu. Také si příslušníci VS mohou přenášet podrážděnost a větší výbušnost do osobního života. Změnou chování proto může nejvíc trpět příslušníkovo okolí v osobním životě. Neustále musí nad svou prací přemýšlet a neumí se uvolnit. Často přemýšlí, zda neudělali v práci chybu anebo co se tam děje, když tam zrovna nejsou. To může vést ke konfliktům v osobním životě.

Marek: „Když je náročný den, tak jsem otrávený. Mám toho dost, proto když jdu z práce, tak ze mě opadne veliký balvan. Chci to negativní nechat tady, za branami věznice. Ale často to nejde. Pak to má vliv i na moje chování doma, jedním podrážděně. Později mi to dojde, jak se chovám. A vím, že to se mnou nemají doma jednoduché.“

Martin: „Já mám problém s dojížděním. Chvilí jsme přemýšleli o stěhování, jenže to není tak jednoduchý. Navíc tady mám rodiče, máme tu přátele a zázemí. Ale je vyčerpávající být v práci, a navíc dojíždět do práce.“

Kontakt s násilím a neustálý strach o svou bezpečnost může vést k podezřívání i v osobním životě. Příslušník si pak všímá chování okolí a spatřuje v ostatních delikventy. Problémy se mohou projevat i somaticky.

Aleš: „Už se mi stalo mnohokrát, že jsem přišel domů z práce a nic se mi nechtělo. Bolela mě hlava a nejradši bych šel spát. Jestli to byl projev stresu nebo na mě něco lezlo, těžko říct.“

Filip: „Když se mi zdá, že už toho mám až moc a necítím se nejlíp, tak se prostě na všechno vykašlu, zavřu se do kanclu a čekám, až trochu vychladnu.“

Je tedy nutné najít způsob, jak se odreagovat a jak ze sebe vypustit problémy, které si příslušníci VS nosí ze zaměstnání domů. Je důležité mít nějakého koníčka. Věnovat se ve svém volném času aktivitě, která nás bude bavit a naplňovat. Abychom se dokázali odpoutat od vtíravých myšlenek na zaměstnání. Také je potřeba odlišovat práci od osobního života. Naučit se takzvaně přepnout. V osobním životě mít svou přirozenou identitu, ale v práci si vytvořit specifickou image, kterou se budeme prezentovat v zaměstnání.

Standa: „Podle mě je základ, aby se oddělovala práce od soukromého života. O své práci nechci a taky nesmím mluvit. Když jdu na pivo se svým kamarádem, který se mnou pracuje, tak se stane, že se bavíme o práci. Ale že bych přišel domů a vyprávěl, co se ten den stalo, to ne.“

Alena: „Já se snažím, aby to, co se stane v práci, tam taky zůstalo. Snažím se netahat si práci domů. Taky o práci nechci s nikým doma mluvit. Proč bych měla někomu přidělovat starosti. Celkově si myslím, že na mě není ten stres nějak znát.“

Aleš: „Doma se snažím odpočívat. Třeba kouknu na film, nebo jdu ven třeba na návštěvu ke známým. Prostě se snažím odreagovat.“

Pavel: „*Po práci chodím do posilovny. Baví mě posilovat a cvičit. Taky se snažím zdravě jíst. Tomu věnuji svůj volný čas*“

5.10 Shrnutí výsledků

V první řadě odpovím na vedlejší otázky a následně zhodnotím hlavní výzkumnou otázku této práce. Vyhodnocení výzkumných otázek je shrnutím problematiky jednotlivých kategorií.

➤ Jak příslušníci vězeňské služby vnímají svůj společenský status?

Dotazování se domnívají, že společnost má zkreslené představy o jejich zaměstnání. Nedokáží si přesně představit, jak vězeňské prostředí vypadá a jaký to má vliv na samotné příslušníky. Pod pojmem vězení si většina představí odsouzené, jak si odpykávají svůj trest. Ale zaměstnanci, které se toho stávají součástí, se často opomíjí.

Respondenti, kteří se stávají součástí vězení, se často opomíjejí. Zároveň však dodávají, že si nemyslí, že by mohli vězně napravit, pokud oni sami nebudou chtít. V takovém případě jim nezbyvá nic jiného, než pouze dohlížet na průběh výkonu trestu.

Odsouzení velmi dobře znají systém vězeňství a také vědí, co si mohou dovolit, jaká mají práva a také jaká práva či povinnosti mají zaměstnanci věznic. Poté mohou nalézat skulinky v systému a využít to ve svůj prospěch. Zaměstnanci vězeňské služby však mají svázané ruce. Musí jednat dle předepsaných pravidel a řádu. To může některé pracovníky demotivovat v jejich výkonu. Jinými slovy se stávají služebními odsouzených.

Prostředí věznic je velmi náročné na psychiku. Zaměstnanci vězeňské služby zde tráví podstatnou část svého života. I přes to, že nepatří mezi odsouzené, tak prizonizace v osobnosti takového jedince zanechá dopad. Zaměstnanci musí být ostražití a ve své práci se necítí zcela bezpečně. Činnosti, které vykonávají, jsou monotónní a pro mnohé může být náročné udržet pozornost při stále se opakujících činnostech.

➤ Je sociální jistota nejvýznamnějším motivem zaměstnání pracovníků VS?

Pro zaměstnance v oboru vězeňství může být nepříjemné hlásit se k vězeňské službě. Názor společnosti je velmi ovlivňuje. Nechtějí být spojováni s prostředím vězení. Na psychiku daného příslušníka může mít vliv i samotný fakt, že znají trestnou minulost jednotlivých odsouzených.

Pracovníci VS považují za velký problém obrat k humanizaci vězeňského prostředí, která ovlivňuje vězeňský systém a narušuje tak podstatu trestu odnětí svobody. Dle dotazovaných je režim ve věznicích příliš benevolentní. Výpovědi naznačují, že režim je příliš volný, nestabilní a ne příliš výchovný.

Dotazovaní nejsou zcela spokojeni se svým platem. Pozitivně hodnotí možnost platového růstu. Ale také se domnívají, že by si za takovou zátěž, která je na ně kladena, zasloužili lepší platové ohodnocení. Nastupující příslušník si u vězeňské služby nepřijde na velké peníze, a to by mohlo některé uchazeče vyděsit. Vhodné jsou náborové příspěvky, které by mohly přitáhnout několik zájemců, což by bylo velmi vhod vzhledem k nedostatku personálu.

Respondenti souhlasí s tím, že jejich práce je potřebná a nadále bude. Proto se nedomnívají, že by jejich zaměstnání bylo ohroženo. V jistém smyslu spatřují ve svém zaměstnání sociální jistotu. Ale s ohledem na výpovědi respondentů nelze konstatovat, že by sociální jistota byla důvod, který je přivedl k Vězeňské službě ČR.

➤ **Považují příslušníci vězeňské služby odbornou přípravu za důležitou?**

Dotazovaní považují za nezbytně nutnou odbornou přípravu pro získání znalostí a dovedností vhodných při práci s rizikovou skupinou. Ta by měla příslušníka vybavit nezbytnými znalostmi právních předpisů a také základními dovednostmi. Problém nastává v oblasti praktického výcviku a nácviku jednání v konkrétních problémových situacích. Jedná se o takové situace, kdy je příslušník konfrontován s odsouzeným, zejména při vyžadování plnění povinností. Jsou proto nuceni vyhledat profesně zkušenější kolegy a požádat je o radu. Příslušníci se domnívají, že školení bývají zaměřená příliš teoreticky a nedokáží si z toho odnést, co by potřebovali pro praktické jednání.

Vzdělávání pracovníku VS by mělo trvat neustále a průběžně by se měla konat školení hlavně z důvodu často se měnících předpisů a multidisciplinárního charakteru práce u vězeňské služby. Problém také může být nízká informovanost o nabídce vzdělávacích kurzů v rámci celoživotního vzdělávání. Nadřízení by se měli více zajímat o takové nabídky a nabízet je svým podřízeným.

Respondenti považují odbornou přípravu za důležitou, ale účastnit se takových příprav nechtějí. Příčinu spatřují v náplni takových školení. Dále se domnívají, že vzhledem k nedostatku personálu nebude dostatečný prostor, aby se školení mohli účastnit.

Jaké jsou hlavní stresové podněty pro pracovníky vězeňské služby?

Příslušníci vězeňské služby se setkávají s prostředím, které negativně působí na psychiku osobnosti. Náročná je nejen psychická, ale také fyzická zátěž. Denně jsou vystavováni připomínkám a narážkám odsouzených, kteří se pokouší manipulovat se zaměstnanci, aby dosáhli jistých výhod. Zaměstnanci musí být neustále ostražití, aby dokázali takovému tlaku čelit. To je možné, ale ne napořád.

Mezi zásadní stresující podněty patří chování odsouzených. Současný stav vězeňství se zaměřuje na humanizaci věznic. To může působit dojmem, že se odsouzeným ulehčuje jejich pobyt ve věznicích. Zároveň zaměstnanci to mohou vnímat, že dochází ke ztížení jejich práce. Nemohou zasahovat tak, jak byli dříve zvyklí. Musí se držet předpisů a nesmí zneužívat svých pravomocí. Toho by mohli někteří vězni zneužívat ke svůj prospěch. Výhrůžky a narážky odsouzených, směřující na zaměstnance věznice jsou na denním pořádku. Proto je nezbytně nutné dávat si pozor na to, co před odsouzenými příslušník zmiňuje. Neměl by sdělovat žádné osobní informace a nejlépe si držet od odsouzených nezbytně nutný odstup.

Věznice jsou přeplněné a také je nedostatek personálu. Proto na jednoho zaměstnance připadá hned několik vězňů, na které musí dohlížet. Zaměstnanci jsou přepracovaní a nepodávají stoprocentní výkon. To může souviset i s vysokou recidivou. Je nezbytně nutné, aby došlo ke zpřísnění podmínek v rámci věznic. Aby se odsouzeným ve věznicích nelíbilo a nechtěli se tam vracet. Důležité je odsouzené motivovat, aby začali žít nový, lepší život mimo věznice. Vhodné také je, aby odsouzení byli ve věznici zaměstnáni a mohli splácet dluhy a také pohledávky spojené s výkonem trestu odnětí svobody.

Další problém spatřují dotazovaní v rozdělování úkolů a v jejich organizace. Pozitivně hodnotí přístup vedení, pokud mají požadavek o změnu služby nebo její zrušení. Ale co se týká výkonu služby, nejsou ztotožnění s postupem, který musí dodržovat. Také si stěžují, že někteří mají práce až nad hlavu a někteří jsou málo zaměstnáni. To však není problém týkající se pouze vězeňské služby. Respondenti nesouhlasí také s řešením připomínek, které podávají nadřízenému k řešení. Pokud mají nějak problém, vše se zamete pod koberec. V případě, že má odsouzený problém, tak se to řeší. To vše může být stresující a může způsobit nechuť vykonávat takové povolání, ve kterém nejste spokojeni.

U dotazovaných se objevují bolesti hlavy, nechutenství, pocity plného žaludku a někdy i nadměrné pocení. To vše může svědčit o somatických projevech stresu. Proto je vhodné takové projevy nepodceňovat a řešit je.

➤ **Přenášejí příslušníci vězeňské služby pracovní záležitosti do osobního života?**

Vězeňské prostředí má na zaměstnance značný vliv. Po určité době se může projevit změna chování i v osobním životě. Může se objevit změna ve vyjadřování, narušení sociálních vazeb, psychické vypětí, stres a podobně. To může mít dopad jak na psychiku jedince, tak i na jeho okolí.

Počínání s odsouzenými je náročnější než jednání s osobami z našeho okolí. Ve věznici je potřeba požadavek, který klademe na odsouzeného, několikrát zopakovat, než dojde k jeho uposlechnutí. To by zaměstnanec neměl praktikovat v osobním životě. Zaměstnanci věznic mohou být podráždění a výbušní v osobním životě. Takové chování ovlivňuje především příslušníkovu okolí.

V práci se také může příslušník strachovat o svou bezpečnost. To může vést k podezřívání i v osobním životě. To může vypadat tak, že v každé osobě vidí zaměstnanec věznice nějakého delikventa či křivou osobu. Poté může být náročné udržet si sociální vazby.

Respondenti přemýšlejí nad prací i mimo zaměstnání. Jeden respondent odpověděl, že jak opustí brány věznice, tak žije úplně jiný život. Ostatní se o to také pokouší, ale někdy se nedokáží oprostít od vtíravých myšlenek na zaměstnání. Poté mohou být neustále zamyšlení a neumí se uvolnit.

Sociální zázemí se stává důležitou proměnnou při zvládnání stresu respondentů. Někteří se potřebují svěřit svým blízkým, některým naopak stačí, že jdou se svými přáteli někam posedět. V zásadě je důležité to, že se věnují svým zálibám a odpoutají tak pozornost od vtíravých myšlenek na práci. I když ne vždy se to podaří.

Vhodné je také vytvořit si pracovní image a od toho odlišit naši přirozenou identitu. Pracovní identitu bychom měli užívat v práci. Takže jakmile opustíme práci, tak pracovní problémy necháme na naší pracovní image.

➤ **Jaké jsou hlavní determinanty syndromu vyhoření u pracovníků VS?**

Na základě výpovědí respondentů lze odpovědět na hlavní výzkumnou otázku. Mezi hlavní determinanty patří samotný odsouzení. Pokud se zaměříme na pozice, kterou respondenti zastávají v rámci věznice, tak se odpovědi lišily. Vychovatelé pociťují větší úzkost při práci s odsouzenými. Zřejmě to je způsobeno tím, že nesou větší odpovědnost za převýchovu než dozorcí. Naopak dozorcí takovou odpovědnost nemají. Dle výpovědí

pouze dohlíží na dodržování povinností, z čehož se nestresují. Mohou se však znepokojovat při kontaktu s odsouzeným v případě, že dojde k neshodám. Například odsouzený nechce uposlechnout příkazu dozorce. Odsouzení využívají nadávky, výhrůžky, posměšky a agresi. To vše může vést k psychickým potížím a také k častějším zdravotním problémům.

Podle výpovědí dotazovaných je dalším stresovým činitelem rozdělování a organizace úkolů. Mnohdy jsou vystaveni časovému presu při plnění úkolů. Dotazovaní se neztotožňují se současným systémem a řízením vězeňství. Také jim nevyhovuje rozšiřující se humanismus, který je začíná omezovat v pravomocích. Zjednodušeně řečeno, už si nemohou dovolit k odsouzeným to, co mohli dříve a co pokládají za efektivní.

Dotazovaní se domnívají, že jejich postavení v rámci společnosti je spíše negativní. Společnost nemá představu o výkonu jejich povolání. Zejména proto, že vězeňství bylo velmi uzavřené a až v současné době se otevírá veřejnosti a předkládá vhodné informace. Nevnímají tak náročnost této práce. Proto se tomuto zaměstnání nepřikládá takový zřetel.

Respondenty znepokojuje také fakt, že jim není poskytnuto dostatečné vzdělávání v oboru. Uvítali by školení, která by příslušníkům nabídla nezbytné znalosti, a hlavně praktické dovednosti. Soudobé kurzy jsou zaměřeny spíše teoreticky. Příslušník si z takového kurzu neodnese takové poznatky, které jsou zapotřebí pro výkon tohoto povolání. Zaměstnanci vězeňské služby tak nejsou dostatečně připraveni na styk s rizikovou skupinou a mohou se dopouštět několika chyb, které mohou být pro ně samotné stresující. Bylo by vhodné tuto problematiku začít řešit.

Dotazovaní se v rámci možností cítí při výkonu svého povolání bezpečně. Odsouzené mají pod kontrolou. Nevhodně na ně působí prostředí věznice, čímž mám na mysli oprýskané omítky, ostatné dráty, řešení každodenních problémů a podobně.

5.11 Diskuze

Při srovnání s jinými výzkumy, které souvisejí s problematikou syndromu vězeňství u pracovníků Vězeňské služby ČR jsem zjistila, že většina byla provedena kvantitativním výzkumem. Pro metodu sběru dat většina autorů zvolila dotazníky. Důvod je zřejmý. Autoři chtěli získat co možná nejvíce dat, za nejkratší dobu, aby mohli své výsledky zobecnit. Jeden z výzkumů, se kterým jsem se setkala, byl doplněn kvalitativním výzkumem.

Většina výzkumů dospěla k závěru, že zaměstnanci jsou spokojeni s výší svého platu. Za rizikový faktor považují cílovou skupinu, se kterou pracují, dále špatnou organizaci práce

a časový nátlak. Výzkumy také poukazují na to, že se většina respondentů cítí bezpečně při výkonu svého povolání. Práce s rizikovou skupinou nemá vliv na jejich kognitivní funkce.

Dalším tématem, který se objevoval ve většině výzkumů, je možnost sebezdokonalování a sebevzdělávání. Výzkumy vypovídají o tom, že možnost sebevzdělávat se v rámci vězeňské služby existuje, nicméně není k tomu dán prostor. Zejména není umožněno uvolnění ze služby, zřejmě z důvodu nedostatku personálu. To je otázka k zamyšlení. Pokud chceme mít schopné zaměstnance, kteří budou odborníky ve svém oboru, potřebujeme, aby se neustále zdokonalovali. Proto je vhodné, aby se účastnili i školení či kurzů, jenže na to není prostor, protože je nedostatek zaměstnanců. Tudíž se může objevit fluktuace či syndrom vyhoření, který opět vede k fluktuaci.

Většina výzkumů se shodovala ve výsledcích svých výzkumů. Je nutné brát na zřetel to, že se výzkumy přímo zaměřovaly na jiný námět než jaký popisuje moje diplomová práce. Ale přesto se aspoň částečně dotýkaly stejné problematiky, kterou řeším ve svém výzkumu. Proto je otázkou, do jaké míry lze vyvozovat společné závěry.

Na závěr uvedu několik doporučení, která by mohla pomoci při řešení této problematiky. Pokládám za důležité zaměřit se na odbornou přípravu. Na školení v oblasti komunikačních dovedností. Dále také školení v oblasti řešení krizových situací, které by bylo zaměřené více na praktickou oblast. Je potřeba poskytnout pracovníkům vězeňské služby dostatek prostoru, aby se takových školení účastnili. Rovněž považuji za potřebné zaměřit se na organizaci úkolů. Doporučuji změnu v přerozdělování úkolů. Vhodné by bylo utváření věkově různorodých skupin, aby mladší zaměstnanci mohli čerpat z praktických zkušeností starších pracovníků, kteří u vězeňské služby pracují delší dobu. Chápu však, že teorie je jedna věc a provozní praxe druhá.

V neposlední řadě je nutné navýšit počty dozorců. To by mohlo vyřešit hned několik problémů. Je potřeba uchazeče namotivovat, aby měli chuť a zájem připojit se k vězeňské službě. Vzhledem k výpovědi respondentů plat není silný motivátor. Zaměřila bych se na poskytnutí výhod pro zaměstnance, které by mohli u vězeňské služby čerpat. Vhodné by bylo zavést pro zaměstnance vězeňské služby několika denní či několika měsíční placené volno. Pracovníci by v tomto volnu načerpali síly pro další práci s rizikovou skupinou a zároveň by se mohli plně věnovat studiu. Podstatné je začít se zajímat o tuto skupinu, aby nedocházelo k vyhoření u značného množství příslušníků.

ZÁVĚR

Na základě analýzy odborné literatury a zákonů jsem se v teoretické části charakterizovala okruh vězeňství. Práce vymezuje pojem Vězeňská služba ČR, popisuje vlivy vězeňského prostředí a také shrnuje problematiku syndromu vyhoření. Tato část umožňuje rozšířit si znalosti související s problematikou vězeňství.

V praktické části bylo hlavním cílem zjistit, jaké jsou determinanty syndromu u pracovníků Vězeňské služby ČR. Výzkum byl zaměřen na zjištění názorů příslušníků na jejich společenský status, zda spatřují sociální jistotu v zaměstnání u vězeňské služby a jaké stresové podněty na příslušníky vězeňské služby působí v rámci zaměstnání. Mimo jiné jsem zjišťovala, zda pokládají příslušníci VS za nutnou odbornou přípravu a také, jestli přenášejí pracovní záležitosti do osobního života.

Z výzkumu lze vyvodit hned několik závěrů. Pracovníci vězeňské služby patří mezi skupinu, která je ohrožena syndromem vyhoření. Z hlediska druhu práce jsou nepravděpodobnějšími kandidáty na Burnout, protože pracují s jinými lidmi. Vykonávají nemotivující práci, protože nevidí kladné výsledky své práce. O tom svědčí vysoké číslo recidivy. Pracovníci VS pracují v nepříznivém prostředí, jež má vliv na lidskou psychiku. Závisí na odolnosti daného jedince, zda se s tímto faktem vypořádá nebo zda zvolí únikovou taktiku. Je proto nutné, aby se každý pracovník VS, ať už je více či méně odolný, uměl se stresem vypořádat.

Vězeňská služba patří do rizikové skupiny ohrožené syndromem vyhoření. To je již známý fakt, se kterým se však nijak neparuje. Je důležité, obrátit svou pozornost k této skupině. Podmínky ve vězení se neustále mění, ale většinou ku prospěchu vězňů. Současný systém má za následek, že se zaměstnanci necítí při výkonu svého povolání příjemně a v bezpečí. Kompetence odsouzených narůstají, naopak kompetence pracovníků věznic klesají. Je nutné vytvořit vyhovující pracovní podmínky a také možnosti pravidelnějších rehabilitací. Po patnácti letech mají zaměstnanci vězeňské služby nárok jednou za rok na rehabilitace v rozsahu dvou týdnů. Otázkou je, zda to není pozdě a jestli by podobné programy neměly být přístupné i pro zaměstnance, kteří nemají odpracováno zmíněných patnáct let.

Za rezervu kvalitativního výzkumu lze pokládat menší počet respondentů. I přes to bylo dosaženo požadovaných výsledků. Okruh této práce byl poměrně rozsáhlý.

Proto doporučuji zaměřit se v následujících šetřeních na konkrétnější témata. Vhodným předmětem zkoumání by se mohla stát právě odborná příprava, kterou příslušníci vězeňské služby považují za nezbytnou, ale zároveň za nevyhovující. Odborná příprava by pomohla příslušníkům lépe se vyrovnat s tlakem odsouzených a naučila by je, jak mají v konkrétních situacích jednat. Pro další výzkum bych doporučila kvantitativní přístup, který by se zaměřil na větší počet respondentů a výsledky lze zobecnit.

Sehnat materiály k tomuto tématu nebylo úplně snadné. Většinou lze dohledat pouze bakalářské či diplomové práce. Považuji to za velký nedostatek a domnívám se, že je potřeba důkladněji se zaměřit na Vězeňskou službu ČR. Je pravda, že dříve byla vězeňská služba více uzavřená pro veřejnost a v dnešní době se stále více otevírá. Proto doufám, že jsme teprve na počátku a svou pozornost v budoucnu zaměříme na tuto skupinu. Pracuje s rizikovými pachateli a to může to mít obrovský vliv na psychiku daného jedince. Je potřeba brát v potaz syndrom vyhoření a snažit se eliminovat možnosti vzniku vyhoření u této skupiny, neboť pracovníků vězeňské služby je nedostatek a neustále ubývají.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura:

- BAŠTECKÁ, B. *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-735-3.
- ČERNÍKOVÁ, V., MAKARIUSOVÁ, V. *Úvod do penologie*. Praha: SPI Most, 1997.
- ČERNÍKOVÁ, V., SEDLÁČEK, V. *Základy penologie pro policisty*. Praha: Policejní akademie, 2002. ISBN 80-7251-104-1.
- ČERNÍKOVÁ, V. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801380.
- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. Vyd. 2., Praha: Metafora, 2011. ISBN 978-80-7359-334-6.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 9788073675691.
- HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004, Translation HARTLOVÁ H., Praha: Portál s.r.o. 2004, ISBN 80-7178-715-9.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- HŘEBÍČKOVÁ, M., MACEK, P., ČERMÁK, I. ed. *Agrese, identita, osobnost*. Brno: Psychologický ústav Akademie věd ČR, 2003. ISBN 8086620069.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1.
- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. 2., rozšířené a doplněné vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.

- KLÍMA, J. Nejstarší zákony lidstva. Chammurapi a jeho předchůdci. 1. vydání. Praha: Academia, 1979, str. 121 a následující. ISBN 509-21-856.
- KONOPCZYŃSKI, M. Metody twórczej resocjalizacji. Warszawa: Pedagogium, 2008. ISBN 978-83-01-14852-2.
- KOPP, P. a Kol. Penitenciárna psychológia, 1. vydání. Bratislava: Akadémia Policajného zboru SR, 2004. 102 s. ISBN 80-8054-326-7.
- MAŘÁDEK, V. *Vězeňství*. Ostrava: OU, 2005. ISBN 80-7368-002-5.
- MATOUŠEK, O. *Pracovní stres a zdraví*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. Bezpečný podnik. ISBN 80-903604-1-6.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1198-6.
- NAKONEČNÝ, M. Sociální psychologie. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 9788020016799.
- POSCHKAMP, Thomas. Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence. 1. vyd. Brno: Edika, 2013. Rádce pro pedagogy. ISBN 978-80-266-0161-6.
- PTÁČEK, R., RABOCH J., KEBZA V.. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-5114-6.
- SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie I. díl*. Liberec: TU Liberec, 2008. ISBN 978-80-7372-203-6.
- SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie II. díl*. Liberec: TU Liberec, 2008. ISBN 978-80-7372-205-0.
- SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie III. díl*. Liberec: TU Liberec, 2008. ISBN 978-80-7372-204-3.
- SOCHŮREK, J. Úvod do penologie. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-287-6.
- ŠVARŤÍČEK, R. ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0 .

ŠPERLICOVÁ, M. Komu slouží Psychologické pracoviště VS ČR. ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ. 1/2013. ISSN 1213-9297.

ŠTĚRBA, V. *Penologie*. Praha: Armex, 2007. ISBN 978-80-86795-48-5.

VETEŠKA, J. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-898-7.

Legislativa:

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů

Zákon České národní rady č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci ČR

Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů

Vyhláška č. 345/1999 Sb. – Řád výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník

Zákon č. 58/2017 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Elektronické zdroje:

Historie vězeňství: Historie Generálního ředitelství Vězeňská služba České republiky [online] [cit.12.11.2017]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/historie/>

Koncepce vězeňství do roku 2025. [online] [cit.5.10.2017]. Dostupné z: <http://vscr.cz/wp-content/uploads/2017/06/Koncepce-vezenstvi.pdf>

České vězeňství: čtvrtletník pro vězeňství a kriminální prevenci. [online] [cit.8.10.2017]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV_1_2013.pdf