

**UNIVERZITA KARLOVA**

**HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA**

**Psychohygienu u zaměstnanců Vězeňské služby České republiky**

**Psychohygiene of employees of the Prison Service of the Czech Republic**

Bakalářská práce

**Vedoucí práce:**

**PhDr. Jana Mottlová, Ph.D.**

**Autor práce:**

**Světlana Švojgrová**

**Praha 2024**

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Janě Mottlové, Ph.D. za její cenné rady a odborné vedení mé práce. Velké poděkování patří také všem respondentům, kteří se účastnili mého výzkumu a umožnili tak jeho realizaci.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Psychohygiena u zaměstnanců Vězeňské služby České republiky“ vypracovala samostatně s použitím níže uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného absolventského titulu.

V Praze dne:

Světlana Švojgrová

.....

## **Anotace**

Má bakalářská práce se věnuje tématu psychohygieny u zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. V první části práce se pomocí odborné literatury věnuji vymezení teoretických pojmů, které s daným tématem souvisí. Popisuji samotný pojem psychohygieny, její historii, důsledky spojené s nedodržováním jejích zásad, a dále věnuji pozornost i vězeňské službě, rizikům spojených s prací ve vězeňském prostředí anebo nabízeným benefitům. V empirické části využívám kvalitativní výzkum a polostrukturované rozhovory pro získání informací od zaměstnanců vězeňské služby ohledně psychické náročnosti jejich práce, metod psychohygieny, které uplatňují ve svém osobním životě nebo například dostatečnosti péče o duševní zdraví ze strany zaměstnavatele.

## **Klíčová slova**

Psychohygieny, duševní zdraví, stres, syndrom vyhoření, vězeňská služba, věznice, supervize

## **Annotation**

In my bachelor thesis I focus on the topic of psychohygiene of employees of the Prison service of the Czech republic. In the first part of the thesis I define theoretical terms that are related to the topic, using relevant literature. I describe the term psychohygiene, its historical development, consequences associated with not adhering to its principles, and then I pay attention to the prison service, the risks associated with working in a prison environment, and offered benefits. In the empirical part I use qualitative research and semi-structured interview for gaining information from employees of the prison service about psychological demands of their job, stress factors, methods of mental hygiene they apply in their personal lives, and the adequacy of mental health care provided by the employer.

## **Keywords**

Psychohygiene, mental health, stress, burnout syndrome, prison service, prison, supervision

## Obsah

Úvod.....	8
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	9
<b>1. Psychohygienu</b> .....	9
1.1 Duševní zdraví.....	9
1.2 Vymezení pojmu psychohygienu .....	10
1.3 Historie psychohygieny a její vývoj.....	10
1.4 Základní zásady psychohygieny.....	12
1.4.1 Spánek .....	12
1.4.2 Výživa .....	14
1.4.3 Pohyb.....	15
1.4.4 Relaxační techniky .....	16
1.5 Rizika nedostatečné psychohygieny.....	18
1.5.1 Stres .....	18
1.5.2 Frustrace .....	20
1.5.3 Syndrom vyhoření .....	21
<b>2. Vězeňská služba</b> .....	25
2.1 Vězeňský personál a jeho výběr.....	25
2.2 Rizika zaměstnání ve Vězeňské službě.....	27
2.3 Pomoc zaměstnancům VS ČR.....	29
2.3.1 Supervize .....	29
2.3.2 Psychologická pomoc.....	31
2.3.3 Duchovní péče.....	32
2.3.4 Zaměstnanecké benefity .....	33
<b>EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	35
<b>3. Cíl výzkumu</b> .....	35
3.1 Charakteristika zkoumaného vzorku .....	35
3.2 Výzkumná metoda.....	36
3.3 Výzkumné otázky.....	36
3.3 Způsob sběru dat .....	36
3.4 Metoda vyhodnocení dat .....	37
<b>4. Výsledky výzkumu a jejich interpretace</b> .....	39
<b>5. Diskuse</b> .....	49
<b>Závěr</b> .....	52
Seznam zdrojů .....	54
Seznam tabulek .....	58
Přílohy .....	59

## **Seznam zkratek**

AT – autogenní trénink

Atd. – a tak dále

Atp. – a tak podobně

ČR – Česká republika

FKSP – Fond sociálních a kulturních potřeb

Např. – například

SV – syndrom vyhoření

Tzv. – takzvaně

VS – vězeňská služba

VTOS – výkon trestu odnětí svobody

# Úvod

Psychohygienu je tématem, které by rozhodně nemělo být přehlíženo v žádné profesi. Avšak právě v prostředí vězeňských zařízení nabývá tato problematika ještě většího významu. Odborné zdroje a různé výzkumy se často zaměřují spíše na psychohygienu vězňů a mnohdy zapominají na klíčový aspekt, kterým je právě psychohygienu zaměstnanců vězeňské služby a péče o jejich duševní zdraví. Práce v tomto prostředí je opravdu specifická a pro mnoho lidí i náročná. Zaměstnanci věznic denně čelí náročným situacím, jsou vystaveni intenzivnímu stresu a často za svou práci nejsou ani dostatečně oceněni. Proto si myslím, že je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost psychohygieně a způsobům, jak v tomto prostředí uplatnit její zásady, aby byla zajištěna nejen ochrana duševního zdraví zaměstnanců VS, ale také fungování vězeňského systému jako takového.

Důvodem výběru právě tohoto tématu bakalářské práce byl určitě můj osobní zájem a motivace se v budoucnu pohybovat v tomto nebo příbuzném oboru. Také současně absolvuji odbornou praxi v organizaci Mezinárodní vězeňské společnosti, díky které mám možnost nahlédnout do vězeňského prostředí do větší míry a získat do této problematiky hlubší vhled již v průběhu mého studia. Samotná organizace mi také byla velice nápomocná při hledání respondentů do mého výzkumu.

Má bakalářská práce se skládá ze dvou částí, a to z části teoretické a empirické. V teoretické části mé práce napřed představím pojem duševní zdraví, který se samotnou psychohygienou úzce souvisí a zkrátka ho ve své práci nemohu vynechat. Dále se zaměřuji již na samotnou psychohygienu, její vymezení, historii, zásady a možné následky, které se mohou dostavit v případě, že tyto zásady nedodržujeme nebo dodržujeme, ale ne zcela dostatečně. Poté se zaměřuji na vězeňskou službu, pracovní pozice ve VS a jejich specifika, rizika spojená s prací ve vězeňském prostředí, poskytovanou pomoc ze strany zaměstnavatele a nakonec představím i různé benefity, které vězeňská služba svým zaměstnancům nabízí. Vycházím především z publikace České vězeňství od Drápala, Jiříčky a Raszkové a dále z literatury od Libora Míčka, Evy Bedrnové či Markéty Švamberg Šauerové. Užitečným zdrojem mi také byly samotné stránky vězeňské služby. V empirické části popisuji zvolené metody pro můj výzkum a uvádím také charakteristiku respondentů, kteří se mého výzkumného šetření účastnili. Pro mou práci jsem vybrala kvalitativní výzkum, konkrétně metodu polostrukturovaných rozhovorů, pomocí kterých jsem zjišťovala, jaké jsou nejvýznamnější stresové faktory při práci u Vězeňské služby České republiky a jak tyto faktory ovlivňují psychohygienu jejich zaměstnanců, což bylo hlavním cílem mého výzkumu.



# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Psychohygienu

*„Stejně jako se staráme o své fyzické zdraví, měli bychom se starat i o svou mysl. Duševní hygiena je nezbytná pro šťastný a plnohodnotný život.“ – Zig Ziglar*

### 1.1 Duševní zdraví

V poslední době se věnuje čím dál více pozornosti duševnímu zdraví. Velká část světové populace již došla k uvědomění, že k udržení optimálního a zdravého životního stylu se nestačí starat pouze o své fyzické zdraví a kondici, ale i o zdraví duševní a celkovou duševní rovnováhu a pohodu.

Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) je duševní zdraví stav duševní pohody, který nám pomáhá lépe zvládat různé stresové situace, rozvíjet naše schopnosti a efektivně se učit a pracovat.<sup>1</sup> Díky tomuto stavu vnitřní rovnováhy můžeme optimálně využívat kognitivní a sociální dovednosti, zvládat náročné životní situace a fungovat v různých sociálních rolích. Tato rovnováha zároveň posiluje empatii vůči druhým a také se také podílí na schopnosti lépe rozpoznávat, vyjadřovat a regulovat naše emoce.<sup>2</sup>

Existují dvě základní pojetí duševního zdraví. První, značně užší pojetí, spojuje duševní zdraví s absencí duševního onemocnění, nerovnováhy a poruch adaptace. V tomto případě všechny snahy o upevnění duševního zdraví představují především boj proti výskytu duševních nemocí, příznakům neuroticismu či různým poruchám chování nebo toxikomániím. Druhé pojetí je o něco širší a nezaměřuje se na nepřítomnost duševních onemocnění, ale spíše se snaží charakterizovat projevy optimálního duševního zdraví. Mezi tyto projevy patří například adekvátní hodnocení sebe a svého života, schopnost seberealizace a autonomie, rezistence ke stresu, sociální adaptace či schopnost udržování těsných vztahů.<sup>3</sup> Duševní zdraví bychom mohli také definovat jako žádoucí stav, jež je výsledkem dodržování zásad psychohygieny<sup>4</sup>, která je právě stěžejním tématem mé bakalářské práce.

---

<sup>1</sup> Viz Národní zdravotnický informační portál. Rejstříkový pojem: duševní zdraví. Nzip.cz [online]. [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/235>.

<sup>2</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>3</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuváděno. s. 22-24.

<sup>4</sup> Viz Ibid. s. 21.

## 1.2 Vymezení pojmu psychohygienu

Psychohygienu můžeme vnímat jako interdisciplinární obor zabývající se otázkami hledání efektivního způsobu života a optimální životní cesty.<sup>5</sup> Je to disciplína stojící na pomezí věd lékařských, psychologických a sociálních, a její metody a poznatky ze všech těchto vědních skupin pocházejí. Má velmi blízko například k obecné psychologii, odkud čerpá poznatky o lidské osobnosti a její adaptaci, dále úzce souvisí i s psychologií pedagogickou, vývojovou a klinickou. Psychohygienu je soubor různých zásad a technik, které se podílí na redukci důsledků vzniklých působením stresorů. Tyto techniky dále pomáhají člověku se připravit na náročné životní situace, zvyšovat odolnost vůči nim, případně těmto situacím předcházet. Současně zabraňují vzniku duševních poruch a přispívají k pocitu spokojenosti, fyzické a psychické zdatnosti a výkonnosti.<sup>6</sup>

Psychohygienu je určena celé lidské populaci a její zásady by měl alespoň do určité míry dodržovat každý. I zcela zdraví lidé, bez jakýchkoliv příznaků duševní nemoci či symptomů duševní nerovnováhy, by se o své duševní zdraví měli náležitě starat, aby došlo k jeho upevnění, posílení a zkvalitnění. Pro skupinu lidí, kteří jsou na pomezí zdraví a nemoci, a u kterých se již projeví četnější a vážnější příznaky narušení duševní rovnováhy, má dodržování zásad psychohygieny zvlášť velký význam. Tyto zásady jim umožní lépe poznat sám sebe, rozebrat příčiny začínajících poruch a zároveň jim ukázat cesty, jak znovu dosáhnout duševní rovnováhy a posílit své duševní zdraví. A v neposlední řadě je psychohygienu samozřejmě určena i nemocným, u kterých je ale důležité myslet na to, že samotná psychohygienu jejich duševní potíže nevyлéčí, a je zde potřeba pomoc ze strany odborníků z oblasti psychiatrie, psychologie či neurologie. Nicméně i u této skupiny má psychohygienu svou roli zejména v upevňování duševní rovnováhy, a v některých případech může díky dodržování jejích zásad dojít i ke zkrácení doby léčení.<sup>7</sup>

## 1.3 Historie psychohygieny a její vývoj

První prvky v oblasti psychohygieny se objevovaly již před tisíci lety, a to ve filozofii staré Číny, Indie a Egypta. Filozofická a náboženská učení, jako byl například buddhismus, taoismus či

---

<sup>5</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřizení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 13.

<sup>6</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN nevedeno. s. 22-24. s. 9.

<sup>7</sup> Viz Ibid. s. 13.

konfucianismus, se kromě otázek existence světa věnovala i problémům každodenního života člověka, tedy i jeho duševnímu zdraví a duševnímu rozvoji.<sup>8</sup>

Velkým přínosem do tématu psychohygieny bylo období antické filozofie, kdy se velká část tehdejších filozofů zabývala kromě základních otázek filozofie také otázkami, které souvisely s principy individuálního života a jeho optimalizace. Jedna z prvních koncepcí ve směru psychohygieny byla představena řeckým filozofem Demokritem, který člověka chápal jako dynamický systém, jenž by měl žít v rovnováze sám se sebou, přírodou a okolním světem. Domníval se, že jakékoliv vybočení z této rovnováhy s sebou přináší různá onemocnění, a proto by člověk měl předcházet různým krajnostem, a raději se zdržovat na „zlaté střední cestě“, za kterou považoval střídmost. Demokritos také vyzdvihl důležitost schopnosti hledat a nalézat radost v maličkostech každodenního života. Umět se radovat z maličností je do dnešní doby jednou z nejdůležitějších dovedností člověka, co se duševního zdraví týče. S druhou koncepcí, která značně přispěla do oblasti psychohygieny, přišla filozofie epikurejská, konkrétně její zakladatel Epikuros a jeho následovníci. Tato koncepce spočívala v myšlence, že pro vyrovnaný a klidný život člověka je nejdůležitější poznání, prostřednictvím kterého lze postupně dospět do stavu tzv. ataraxie.<sup>9</sup> Ataraxie je stav, kdy je člověk osvobozen od různých potíží a úzkosti, díky čemuž může dosáhnout určitého životního nahledu, vyrovnanosti a moudrosti.<sup>10</sup> O rozvoj poznání v oblasti psychohygieny se zasloužila i filozofie stoická. Její hlavní představitel, filozof Epiktétos, kladl důraz na dosažení klidu, vytrvalosti a otužilosti. Tato koncepce tvrdí, že je důležité, aby se člověk naučil nechtít získat to, co pro něj není objektivně dostupné či dosažitelné, a aby byl schopný svobodně odříci všechno, co nemá šanci získat.<sup>11</sup>

Přínos křesťanské filozofie do oblasti psychohygieny nebyl zprvu příliš bohatý. Teprve v průběhu období reforem a renesance došlo v této oblasti k několika změnám. V době renesance došlo zejména k rozvoji medicíny a přírodovědných oborů, které rozšířily poznání nejen o anatomii a fyziologii člověka, ale také o poznání o lidském mozku a jeho činnosti. Předmětem zájmu se tedy staly nervové a psychické poruchy činnosti člověka.<sup>12</sup>

K významným posunům v oblasti psychohygieny došlo v 18. století, kdy se ze vznikajících lékařských oborů postupně vyčlenila psychiatrie. Duševní poruchy přestaly být spojovány s ďáblem a začaly být odborníky důkladně sledovány a léčeny, přičemž se ukázalo, že velká část těchto poruch není podmíněna biologicky, ale jejich základ tkví především v nepříznivých vlivech okolí na člověka. Také 19. století přineslo velké změny, které rozšířily znalosti v oblasti duševního zdraví. Nejvýznamnější událostí je bezesporu vznik psychologie, jakožto samostatné vědecké disciplíny. Vedle

---

<sup>8</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999.160 s. ISBN 80-7168-681-6. s 19.

<sup>9</sup> Viz Ibid s. 20-21.

<sup>10</sup> Viz SCHMITTER, Amy. Ancient, Medieval and Renaissance Theories of the Emotions. Stanford Encyclopedia of Philosophy [online] ©2021 [cit. 14.02.2024] Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/emotions-17th18th/LD1Background.html>

<sup>11</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999.160 s. ISBN 80-7168-681-6. s 21.

<sup>12</sup> Viz Ibid.

duševně nemocných se odborníci začali zabývat i psychikou zdravého člověka.<sup>13</sup> Ve 20. století sehrál důležitou roli v prosazování duševní hygieny ve společnosti americký psycholog a zakladatel hnutí pro duševní hygienu, Clifford W. Beers, mezi jehož další zásluhy patří i založení Connecticutské společnosti pro duševní hygienu. V roce 1948 vznikla Světová federace duševního zdraví, která se společně s OSN podílela na vyhlášení Mezinárodního roku duševního zdraví v roce 1960. Na území tehdejšího Československa se psychohygienu také bohatě rozvíjela. V období mezi světovými válkami byla psychohygienu především v rukou psychiatrů.<sup>14</sup> O její rozvoj se zasloužil například psychiatr Jaroslav Stuchlík, který v oblasti psychohygieny dosáhl světového uznání a učinil první kroky k rozšíření duševní hygieny u nás.<sup>15</sup> Po druhé světové válce se zájem o psychohygienu rozšířil i mimo okruh psychiatrů, a to zejména mezi psychology.<sup>16</sup>

## 1.4 Základní zásady psychohygieny

Pro udržení optimálního duševního zdraví existuje několik základních zásad, na které bychom ve svém životě neměli zapomínat. Zdravý životní styl totiž hraje v oblasti psychohygieny důležitou roli, a proto bychom měli na věci, jako je kvalitní spánek, zdravá strava, dostatek pohybu a schopnost relaxovat, náležitě dbát.

### 1.4.1 Spánek

V životě člověka se pravidelně střídá bdění a spánek. Ve stavu bdělosti je člověk aktivní, a naopak ve spánku odpočívá. To ale neznamená, že spící člověk je zcela pasivní. I v průběhu spánku stále fungují základní biologické funkce: dýcháme, pracuje srdeční pumpa zajišťující plynulý krevní oběh, a pokračuje i činnost našeho mozku, která se projevuje především ve snech.<sup>17</sup>

Průměrná doba spánku by se u dospělých měla pohybovat kolem osmi hodin, ale potřeba spánku je velice individuální a záleží například na genetice nebo věku daného člověka.<sup>18</sup> Ke stáří se doba potřebného spánku zkracuje.<sup>19</sup> Kromě doby spánku se mění i jeho hloubka a pravidelnost spánkových

---

<sup>13</sup> Viz Ibid.

<sup>14</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 9-11.

<sup>15</sup> Viz JIROUŠOVÁ, Marta. Jméno prof. MUDr. Jaroslava Stuchlíka nezapadlo. Češi.sk [online] (nedatováno) [cit. 15.02.2024] Dostupné z: <https://www.cesi.sk/bes/05/09/59stu.htm>

<sup>16</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 11.

<sup>17</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 37-38.

<sup>18</sup> Viz BORZOVÁ, Claudia. Nespavost a jiné poruchy spánku: pro nelékařské zdravotnické obory. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 141 s. ISBN 978-80-247-2978-7. s. 13.

<sup>19</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 41.

cyklů. Čím je člověk starší, tím častěji a na delší dobu se v noci probouzí, a rychlejší je i přechod z jednoho spánkového stádia do druhého.<sup>20</sup>

V průběhu našeho spánku se střídají dvě fáze: fáze REM a fáze NREM. Spánek NREM má zpravidla čtyři stádia a každé z nich má svou vlastní funkci. V této fázi například dochází k poklesu spotřeby kyslíku, srdeční aktivity a tepové frekvence a nižší je i tělesná teplota a hladina cukru v krvi. Třetím a čtvrtým stádiem NREM fáze je hluboký spánek, který obecně pomáhá regenerovat celé tělo především v obdobích nemoci, hladovění nebo růstu. Spánek REM je důležitý zejména v oblasti paměti, kdy v této fázi dochází ke fixaci paměťové stopy, REM-spánek tedy posiluje paměť. V REM fázi usilovně pracuje mozek a třídí zkušenosti z předchozího dne. Vlivem zvýšené aktivity mozku také dochází ke snění.<sup>21</sup>

Spánek má samozřejmě velký vliv na psychickou kondici. Po delší době zkráceného spánku se mohou objevovat potíže ve formě zhoršeného soustředění, točení hlavy, slabosti dolních končetin nebo žaludeční nevolnosti. Po dlouhodobě nekvalitním spánku se snižuje i mentální výkon.<sup>22</sup> Říká se, že neklidný den má své pokračování v neklidné noci. Spánek v dostatečné kvalitě tedy nemůže nastoupit, dokud nebylo dosaženo alespoň částečného uvolnění tenze. V průběhu celého dne se v nás střádají různé stresory a zvyšuje se naše svalové napětí, které se přenáší i do duševní oblasti. Před spánkem je tedy nutné, abychom se uvolnili od všech starostí, protože obsahy vědomí, objevující se těsně před spánkem, mají tendenci se zafixovat. Všechny naše obavy a starosti, kterými se zabýváme před spánkem, pokračují i v průběhu spánku a vyvolávají neklid.<sup>23</sup>

Pro dosažení kvalitního spánku bychom měli dodržovat určité podmínky. I samotné prostředí, kde usínáme, hraje v našem spánku důležitou roli. Ideální je tichá temná místnost s teplotou asi 16-18 °C, kam proudí dostatek čerstvého vzduchu. Dalším důležitým aspektem pro kvalitní spánek je pravidelnost usínání. Měli bychom chodit spát každý den v určitou hodinu, aby si náš organismus navykl na tento rytmus. Existuje celá řada prostředků napomáhajících usínání, je to například popíjení bylinkového čaje s medem, koupel ve vlažné vodě, různé druhy relaxace či uklidňující četba. Naopak faktorem, který častokrát znemožňuje hladký průběh usínání, může být pozdní jídlo. Nestrávená potrava totiž ztěžuje usínání a nadýmající potrava může způsobit bušení srdce nebo úzkosti.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Viz BORZOVÁ, Claudia. Nespavost a jiné poruchy spánku: pro nelékařské zdravotnické obory. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 141 s. ISBN 978-80-247-2978-7. s. 11.

<sup>21</sup> Viz Ibid.

<sup>22</sup> Viz Ibid.

<sup>23</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 9-11. 43.

<sup>24</sup> Viz Ibid.

## 1.4.2 Výživa

Je samozřejmé, že to, co jíme, má hluboký vliv nejen na naše fyzické, ale i psychické zdraví. Správná výživa se podílí jak na udržování duševní rovnováhy, tak i na zvyšování odolnosti vůči různým infekcím, dále může posílit i pracovní výkonnost a prodloužit náš život.<sup>25</sup>

Při optimalizaci naší stravy je důležité myslet na to, že metabolismus každého člověka je odlišný a tyto rozdíly bychom měli zohledňovat při stanovování konkrétního režimu stravování. Existuje ale několik obecných zásad, které bychom měli ve své životosprávě dodržovat. Například bychom měli být v jídle střídmi a nezatěžovat svůj zažívací systém nadměrným přejídáním. Také bychom měli jíst častěji a menší porce, protože potravu pak lépe využijeme v podobě získané energie a neuloží se v našem těle jako nadbytečné stavivo, zpravidla se doporučuje jíst až 5x denně. I prostředí, kde jíme je jednou z důležitých zásad. Toto prostředí by mělo být klidné a příjemné, protože mnohá onemocnění zažívacího traktu, jako jsou například žaludeční vředy či vředy na dvanácterníku, vznikají důsledkem konzumování jídla ve spěchu a „přikusováním starostí a problémů“. Naši životosprávu samozřejmě narušuje kouření a pití nadměrného množství alkoholu, tyto látky totiž mohou snadno vést k intoxikaci organismu.<sup>26</sup>

Také existuje několik obecných zásad, jak by měl vypadat optimální jídelníček. Pro naši životosprávu nejsou dobré sladkosti, polotovary, instantní výrobky, sladké limonády a další potraviny s vysokým množstvím přidávaných barviv a ochucovadel, protože podle některých odborníků se tyto potraviny podílejí na výkyvech v aktivaci organismu a přispívají k nerovnováze nervové činnosti, proto bychom je z našeho jídelníčku měli ideálně vyřadit či do určité míry alespoň omezit. Zmíněné potraviny zatěžují organismus a způsobují rychlý nárůst hladiny cukru v krvi, což se zprvu projevuje jako intenzivní příval energie, který ale následně rychle vystřídá její výrazný pokles. Tento pokles může u citlivějších jedinců vést k podráždění, špatnému spánku a koncentraci.<sup>27</sup> Také bychom měli upřednostňovat rostlinné a živočišné bílkoviny a vitaminy před látkami, jako jsou sacharidy a tuky.<sup>28</sup> Optimální a vyvážený jídelníček by měl obsahovat dostatek ovoce a zeleniny, celozrnných obilovin, obilných klíčků, luštěnin, vlákniny, vitaminů řady B a lecitinu.<sup>29</sup> Mezi vitaminy podporující správné fungování nervových přenašečů, jako jsou serotonin, dopamin, adrenalin a noradrenalin, patří například thiamin (vitamin B1), niacin (vitamin B3), pyridoxin (vitamin B6) a kyselina listová. Pro správnou funkci mozku jsou nezbytné i esenciální mastné kyseliny omega-6 a omega-3. Jejich deficit nebo nevyvážený poměr je často spojován s mnoha poruchami nervové činnosti a snížením odolnosti vůči stresu. Stejně tak důležitý pro funkce nervových buněk je dostatek a vzájemná rovnováha iontů hořčíku, draslíku, sodíku,

---

<sup>25</sup> Viz Ibid. s. 44.

<sup>26</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999.160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 43.

<sup>27</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 68.

<sup>28</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999.160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 43.

<sup>29</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 68.

chloru a vápníku. Podpůrnými prostředky v oblasti duševního zdraví jsou tzv. nootropika, kterým se také přezdívá výživa mozku. Tyto látky podporují aktivaci nervové soustavy a poskytují nervovým buňkám větší přínos kyslíku. Jejich užívání není pro lidský organismus nebezpečné, nemívají vedlejší účinky a nevyvolávají návyk, mohou se tedy užívat dlouhodobě.<sup>30</sup>

### 1.4.3 Pohyb

I pohyb má klíčovou roli v udržování celkového duševního a fyzického zdraví. Pravidelná fyzická aktivita má nesčetně mnoho pozitivních účinků na náš organismus a naše psychohygienu nikdy nebude dostatečná a úplná, pokud v ní nedáme prostor pohybu.

Fyzická aktivita zlepšuje koordinaci a tělesnou kondici těla, jemnou a hrubou motoriku, a posiluje senzomotorické dovednosti. Dále má pozitivní vliv na kvalitu sociálních vztahů a přispívá k utváření pozitivních osobnostních vlastností. Pohyb také výrazně ovlivňuje emoční stav a ladění jedince, jelikož cvičení přináší větší pocit důvěry ve vlastní schopnosti a napomáhá snadnějšímu rozptýlení se od obav a stresů každodenního života.<sup>31</sup> V případě účasti na skupinových sportovních aktivitách také vytváří příležitost k sociální interakcím a vzbuzuje v člověku pocit příslušnosti k nějaké sociální skupině. Pohybové aktivity navíc přispívají i ke zvýšení emoční a psychofyziologické odolnosti, a při zvládnání náročných nebo krizových situací nahrazují různé maladaptivní strategie zvládnání stresu, jako je např. alkohol, kouření cigaret, užívání drog či nadměrné přejídání.<sup>32</sup> Pravidelná fyzická aktivita je kromě výše zmíněných pozitivních účinků spojena i s uvolňováním endorfinů a dalších neurotransmiterů, jako je serotonin, dopamin a norepinephrin. Dopamin hraje klíčovou roli v motivaci jedince, podněcuje ho k aktivitě a vytrvalosti při dosahování cílů. Norepinephrin, vyplavující se vlivem pravidelného cvičení, se kromě zvyšování odolnosti na stres, podílí také na konsolidaci paměti a procesu vybavení paměťového záznamu. Fyzická aktivita dále může pozitivně ovlivnit i hladinu serotoninu, tj. látka vyrovnávající náladu a zajišťující duševní vyrovnanost, pravidelnost spánkových cyklů a zlepšující chuť k jídlu. Pokud dojde ke snížení aktivity tohoto neurotransmiteru, mohou se u člověka objevit různé poruchy spánku, utlumená potřeba k pohybu a depresivní nálada. I nadbytek serotoninu pro náš organismus není dobrý, jeho zvýšená míra totiž podporuje účinky endogenních morfinů, které zvyšují práh bolesti. Pravidelná fyzická aktivita napomáhá k vyrovnání hladiny stresových hormonů v těle. Jedním z těchto hormonů je např. adrenalin, který hraje klíčovou úlohu v obranné stresové reakci těla – útoku a úniku. Díky této reakci jsou lidé schopni rychle reagovat na život ohrožující situace. Nicméně chronicky zvýšená hladina adrenalinu v krvi má negativní vliv na naše psychické a fyzické zdraví, protože přispívá ke zvýšení krevního tlaku, nárůstu obezity, kardiovaskulárních onemocnění, zvyšování

---

<sup>30</sup> Viz Ibid. s. 70.

<sup>31</sup> Viz Ibid. s. 77.

<sup>32</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

četnosti úzkostných a depresivních stavů nebo vzniku nějakého návykového chování.<sup>33</sup> Naopak nedostatek tělesné aktivity výrazně přispívá k vytváření podmínek pro vznik řady psychosomatických onemocnění, podporuje emoční napětí, zatěžuje lidskou psychiku a zhoršuje emoční stav a duševní rovnováhu.<sup>34</sup>

Podle Světové zdravotnické organizace by člověk měl do svého režimu zařadit pohyb minimálně 30 minut střední intenzity 5x týdně, nebo alespoň 20-25 minut pohybové aktivity vysoké intenzity 3x týdně. Nejjednodušším a nejdostupnějším pohybem jsou procházky, kde člověk nepotřebuje žádné vybavení nebo speciální dovednosti. Zdraví prospěšnou pohybovou aktivitou ale může být např. i práce na zahradě, v domácnosti nebo jakákoli jiná tělesná práce. Dokonce i kratší momenty, kdy se člověk hýbe, jsou velice cenné. Téměř všichni můžeme najít různé způsoby, jak do našeho každodenního života začlenit alespoň trochu pohybu, ať už to znamená volbu schodů místo výtahu nebo vystoupení z autobusu o jednu autobusovou zastávku dříve při cestě domů.<sup>35</sup>

#### 1.4.4 Relaxační techniky

Žijeme ve velice hektické a uspěchané době, kde jsme každý den vystavováni různým požadavkům, problémům a zátěžím, a proto bychom význam relaxace pro naši psychohygienu a duševní zdraví neměli podceňovat.

U mnoha lidí se v důsledku stresu a různých životních situací často vytváří tenze, která je spojená s napětím svalů. Tato tenze může přetrvávat i poté, co zdroj tohoto napětí již odezněl. Vytvořené napětí má tendenci se hromadit a pro opětné dosažení rovnováhy bychom se měli snažit ho účinně neutralizovat právě prostřednictvím relaxace.<sup>36</sup> Pod pojmem relaxace si můžeme představit nejenom fyzické odpočinutí, ale i psychické uklidnění a únik od každodenních starostí. Praktikování různých relaxačních technik přispívá k celkovému pocitu pohody a klidu. Tyto techniky umožňují vědomé uvolnění napětí v oblasti těla i mysli, a představují efektivní a dostupný prostředek pro rychlou regeneraci a posílení imunitního systému. Relaxační techniky vedou ke zmírnění stresu tím, že využívají kombinaci svalového uvolnění a vědomého dýchání. Zároveň napomáhají zmírnění úzkosti, deprese, bolesti a stavů vyčerpání.<sup>37</sup>

Dýchání a jeho správná regulace je pevným základem všech relaxačních technik. Přirozený dech se proměňuje v závislosti na našem fyzickém, emočním, mentálním a duševním stavu. Ve stresových

---

<sup>33</sup> Viz Ibid. s. 261-262.

<sup>34</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 55.

<sup>35</sup> Viz Národní zdravotnický informační portál. Pohybová aktivita. Nzip.cz [online]. [cit. 27.02.2024]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/350-pohybova-aktivita>

<sup>36</sup> Viz MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno. s. 22-24. s. 164.

<sup>37</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 133.



situacích se stává nepravidelným, a kromě stresu ho negativně ovlivňuje deprese, úzkost, ale i různé nemoci, nadváha, stažené či oslabené dýchací svaly nebo nevhodné držení těla.<sup>38</sup>

Relaxačních metod a technik existuje opravdu mnoho a každá z nich by si zasloužila vlastní bakalářskou práci, já se ale chci zmínit především o relaxaci ve formě autogenního tréninku, jógy a meditace. Autogenní trénink byl vyvinut německým psychiatrem Heinrichem Schultzem a je založen na cvičení zaměřeném na pocity tíhy a tepla v končetinách, klidný dech, srdeční činnost, pocit tepla v nadbřišku a pocit chladného čela.<sup>39</sup> Efekt AT spočívá v tom, že koncentrací na somatickou oblast a její relaxaci dosahujeme relaxace i v oblasti vegetativní a psychické. Díky AT tedy ovládáme vlastní myslí své tělo a tím opět svoji mysl.<sup>40</sup> Podobných technik využívá i meditace, která je ale zaměřená spíše na uklidnění mysli a uvědomění si přítomného okamžiku, kdežto autogenní trénink se soustředí spíše na fyzické uvolnění těla. Meditace je pojem označující širokou škálu metod pro transformaci prožívané skutečnosti a osvobození se od utrpení. Některé typy meditací jsou zaměřeny především na dovednost souvislého a stabilního soustředění na předmět, které vede k celkovému zklidnění a zpevnění prožívání. Jiné meditace rozvíjejí schopnost všímavosti k aktuálně prožívané skutečnosti (známější asi pod anglickým termínem mindfulness). Všímavost, konkrétně všímavost k emocím, posiluje člověka ve zvládnání emočně náročných situací a pomáhá mu ve vypořádávání se s negativními emocemi.<sup>41</sup> Jedna nebo dvě meditace denně mohou změnit způsob, jak naše tělo reaguje na stres, protože jejich účinky na nás mohou působit klidně i celý den. Vědci, provádějící studii na Lékařské vysoké škole v Georgii zjistili, že denní praktikování meditace značně snižuje krevní tlak. Vědci na Harvardské univerzitě díky své studii došli k závěru, že meditace aktivuje neuronové struktury, které mají vliv na pozornost a řízení autonomního nervového systému.<sup>42</sup> Pozitivní účinky meditace tedy nelze popřít. Na pomezí relaxace a pohybu se nachází jóga, která v dnešní době získává čím dál větší popularitu. Hlavním rozdílem mezi jógou a sportovními aktivitami je především ten, že v józe pohyb není cílem, ale prostředkem k získávání zdraví. Ve sportu se klade důraz primárně na výsledek (čas, vzdálenost, body atp.), zatímco v józe se tyto aspekty dostávají do pozadí a hlavním důležitým bodem se stávají vnitřní pocity a vnímání a prožívání těla.<sup>43</sup> Jóga je indické duchovní hnutí a její podstata spočívá ve snaze napomoci člověku získat dokonalejší sebeuvědomění a osvobodit se od vnějších vlivů, a to prostřednictvím soustavy tělesných a duchovních cvičení. Někteří autoři na jógu nahlížejí jako na soustavu cvičení vedoucí k odolnosti organismu vůči zátěžím. Jedním z druhů jógy je tzv. hathajóga, která obsahuje cvičení relaxační i aktivační a v dnešní době je v klasické medicíně využívána jak

---

<sup>38</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>39</sup> Viz Ibid. s. 288.

<sup>40</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 80.

<sup>41</sup> Viz BURIAN, Jan. Meditace z pohledu neurověd. Eldar.cz [online] (nedatováno) [cit. 16.02.2024]. Dostupné z: [https://eldar.cz/cognition/presentmoment/files/meditace\\_neurovedy.pdf](https://eldar.cz/cognition/presentmoment/files/meditace_neurovedy.pdf)

<sup>42</sup> Viz JOSHI, Vinay. Stres a zdraví. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 160 s. ISBN 978-80-7367-211-9. s. 139.

<sup>43</sup> Viz BUZKOVÁ, Klára. Fitness jóga: harmonické cvičení těla i duše. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 168 s. ISBN 80-247-1525-2. s. 8.

v oblasti rehabilitace, tak v oblasti psychoterapie, kde funguje např. jako prostředek k ovlivňování chování.<sup>44</sup>

Mezi další relaxační metody patří například:

- Jacobsonova progresivní svalová relaxace
- Bensonova relaxační metoda
- Macháčova relaxačně aktivační metoda<sup>45</sup>
- vedená imaginace/vizualizace
- brániční dýchání atp.<sup>46</sup>

Ať už člověk pro svou relaxaci zvolí jakoukoliv techniku, je důležité, aby v ní byl konzistentní a ke svému cvičení přistupoval odpovědně a pravidelně. U začátečníků se doporučuje vyhledání odborníka na danou relaxační techniku, který mu poskytne dostatečnou zpětnou vazbu, zda cvičení provádí správně.<sup>47</sup>

## 1.5 Rizika nedostatečné psychohygieny

V průběhu našeho života se neustále setkáváme s různými negativními vlivy a situacemi, které nás ovlivňují nejen fyzicky, ale i emociálně a psychicky. Nedostatečná péče o duševní zdraví s sebou nese i určité následky a může vyústit např. v intenzivní stres, frustraci nebo až syndrom vyhoření.

### 1.5.1 Stres

Stres je něco, s čím se snad všichni setkáváme v našem každodenním životě. Běžné životní problémy, se kterými se potýkáme, vytvářejí na biologické úrovni stresové reakce organismu. Především ale záleží na četnosti a intenzitě těchto událostí, a zároveň na tom, s jakými emocemi jsou spojeny.<sup>48</sup>

Pojem stres popisuje širokou škálu fyziologických projevů, jimiž náš organismus reaguje na různé zátěže. Z psychologického hlediska lze stres chápat jako stav nadměrného zatížení či ohrožení. Dá se říct, že stres chrání náš organismus před nebezpečím, protože nás na něj upozorňuje, dostává tělo

---

<sup>44</sup> Viz BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6. s. 86.

<sup>45</sup> Viz Ibid.

<sup>46</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>47</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 146.

<sup>48</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 42.

i mysl do pohotovosti a tento stav udržuje, dokud nebezpečí nepomine.<sup>49</sup> Stres ale nemusí mít vždy negativní význam. Pociťování přiměřené míry stresu může sloužit k naší aktivizaci, stimulovat nás k hledání řešení situace a tím rozvíjet naše kompetence. Někteří lidé vyhledávají stresové situace záměrně, protože jsou pro ně zdrojem příjemných pocitů díky endorfinům vyplaveným do mozku. Tito lidé se často účastní extrémních sportů či se přetěžují nadměrnými výkony.<sup>50</sup> Tento „příjemný“ druh stresu označujeme pojmem eustres. Eustres představuje jakousi pozitivní zátěž, která působí jako motivační a tvůrčí síla vedoucí jedince k lepším výkonům a vyšším cílům.<sup>51</sup> Jeho negativním opakem je distres, jehož působení představuje dlouhodobou škodlivou zátěž. Vzniká jako důsledek negativních myšlenek, pocitu neřešitelnosti situace a obecně subjektivně nepříjemně prožívaného stresu.<sup>52</sup>

Stres může vyvolat jedna zjevně nepříjemná a závažná událost, jako je například ztráta zaměstnání, povodeň nebo prožití nějakého trestného činu. V praxi je však obvyklé, že stres vyvolává řada drobnějších stresorů (stresor = vnější událost způsobující stres v našem organismu), které se mohou jevit jako poměrně nevýznamné, ale jejichž společné působení může vést k vážnému problému.<sup>53</sup> Stres tedy vzniká působením různých stresorů, které můžeme rozdělit do několika skupin. A to na stresory psychické, fyzické a sociální. Mezi stresory psychické patří vnitřní podněty mající původ v našich emocích a myšlenkách. Řadí se sem problémy ve školním a profesním prostředí, frustrace, nesplněná očekávání či jakékoliv vnitřní konflikty, se kterými se potýkáme. Stresory fyzikální pramení především z vnějších podnětů. Může se jednat o jejich přemíru, nadměrný hluk nebo ostré světlo. Sociální stresory zahrnují problémy v našich osobních vztazích (různé konflikty s rodinou, přáteli či kolegy), ale i životní styl, zatížený například nedostatkem spánku, kouřením, nadměrným požíváním alkoholu či špatnou stravou.<sup>54</sup> Mezi další konkrétní stresory, které jsou poměrně časté patří například:

- rozvod, rozchod nebo jeho hrozba
- různé potíže s dětmi (problémy dětí ve škole, výchovné problémy atp.)
- finanční potíže (nízký příjem, dluhy atp.)
- ztráta práce nebo její hrozba
- nedostatek přátel, sociální izolace
- absence koníčků a zájmů

---

<sup>49</sup> Viz PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2001. s. 188. ISBN 80-247-0068-9. s. 14.

<sup>50</sup> Viz VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 50.

<sup>51</sup> Viz PROCHÁZKOVÁ-VEČEŘOVÁ, Alena a HONZÁK, Radkin. Stres, eustres a distres. Interní medicína, 2008, roč. 10, č. 4, s. 188–192

<sup>52</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>53</sup> Viz PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2001. s. 188. ISBN 80-247-0068-9. s. 34.

<sup>54</sup> Viz STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5. s. 19.

- vlastní psychická nebo fyzická nemoc/nemoc člena rodiny<sup>55</sup>

Reakce našeho organismu na stres probíhá ve třech fázích. První fází stresové reakce je tzv. poplachová reakce, kdy organismus rozezná nějaký podnět jako stresový a vstoupí do stavu „boje, nebo útěku“.<sup>56</sup> Do našeho těla se vyplaví adrenalin a noradrenalin, což aktivuje sympatikus. Při aktivaci sympatiku dochází k uvolnění energie, tedy k vyplavení cukru, tuků a škrobů ze zásob do krve. Tato energie poté putuje krví společně s kyslíkem do tkání, které jsou pro zmíněný „boj, nebo útěk“ nejdůležitější, tj. k mozku, kosterním svalům, srdci a plicím. Aktivace sympatiku se projeví i navenek, a to především ve formě zrychlení tepu srdce, zrychlením dechu, rozšířením zornic, odkrvením prstů nebo husí kůže. Druhou fází stresové reakce je tzv. všeobecný adaptační syndrom. Tato reakce je oproti té první dlouhodobější, a jejím cílem je zklidnění organismu. K adaptační reakci dochází po vyčerpání poplachové reakce, kdy ještě nemuselo dojít k vyřešení stresové situace, ale náš organismus se snaží vytvořit dostatečnou ochranu pro překonání či přečkání nepříznivé situace. V této fázi je aktivován parasympatikus a z hypofýzy je uvolněn adrenokortikotropní hormon, stimulující kůru nadledvin k produkci kortizolu a kortizonu. Důležitým úkolem kortizolu a kortizonu je podávání zpětné vazby pro hypotalamus. V momentě, kdy je hladina těchto hormonů na dostatečné úrovni, mozek přestává vysílat další impulzy pro udržování stresové reakce, a ta postupně slábne. Ovšem pokud je tato zpětná vazba nedostatečná, nebo je mozek na její vnímání příliš znečitlivělý, dochází k dalšímu stupňování stresové reakce.<sup>57</sup> Ke třetí fázi dochází v případě příliš dlouhého trvání druhé fáze. Provází ji vyčerpání imunitního a kardiovaskulárního systému, které může následně přecházet v chronické chorobné stavy, jako je hypertenze, poruchy imunity, žaludeční vředy, diabetes, astma a často i nádorová onemocnění či poruchy štítné žlázy. Mezi další projevy může patřit únava, podrážděnost, deprese, fobie, agrese, nespavost, bolesti hlavy nebo sexuální poruchy.<sup>58</sup>

## 1.5.2 Frustrace

Určitá míra frustrace je nedílnou součástí každodenního života. Avšak dlouhodobá frustrace představuje pro náš organismus značnou zátěž a může vyústit v různé zdravotní potíže. U frustrovaných jedinců se často objevují psychosomatické potíže, projevující se bolestmi hlavy, břicha, pálením žáhy nebo bušením srdce, u kterých ale odborné vyšetření neprokáže žádnou funkční poruchu. Základ těchto potíží tkví právě v psychické rovině. Intenzivní a dlouhodobá frustrace také přispívá k rozvoji duševních

---

<sup>55</sup> Viz PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2001. s. 188. ISBN 80-247-0068-9. s. 35-36.

<sup>56</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>57</sup> Viz PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2001. s. 188. ISBN 80-247-0068-9. s. 15.

<sup>58</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

onemocnění, konkrétně může vést například k úzkostným nebo depresivním poruchám. V některých případech může frustrace fungovat i jako spouštěč psychotických stavů, kdy dotyčný není schopen rozeznat realitu, a mohou se u něj dokonce objevovat bludy a halucinace. Ojedinelé nejsou ani případy, kdy neřešená frustrace vede člověka až k sebevraždě nebo útoku na ostatní.<sup>59</sup> Jako frustrující označujeme situace, kdy je člověku znemožněno dosažení uspokojení nějaké subjektivně důležité potřeby, ačkoli byl přesvědčen, že k jejímu uspokojení dojde.<sup>60</sup> K frustraci dochází i v případě znemožnění dosažení určitého cíle.<sup>61</sup>

Existují dva hlavní zdroje frustrace, vnitřní a vnější. Vnitřními zdroji frustrace jsou především zábrany pro určitý způsob chování, navozené našimi morálními překážkami či strachem. Naopak mezi zdroje vnější patří např. různé fyzické překážky (zamčený byt, od kterého nemáme klíče, zmeškaný odlet letadla, porucha auta atp.) a dále i chování a postoje sociálního okolí, kdy toto okolí jedince frustruje svými zákazy či negativními výroky. Člověk si pocit frustrace může vyvolat i sám tím, že si klade cíle, na které svými schopnostmi nestačí, a proto jich nedosáhne.<sup>62</sup>

Bezprostřední důsledky frustrace jsou samozřejmě negativní. U frustrovaného člověka se mohou objevovat pocity zklamání, neuspokojení či selhání. Nicméně, podobně jako stres, i frustrace může mít pozitivní důsledky. Nedostupný cíl se může stát přitažlivějším právě díky své nedosažitelnosti, což může podnítit motivaci jedince. Bez této bariéry je totiž aktivita vedoucí k dosažení tohoto cíle pouhým zvykem. Dlouhodobé znemožnění nějaké potřeby po dobu týdnů, měsíců nebo dokonce let se označuje jako deprivace.<sup>63</sup>

### 1.5.3 Syndrom vyhoření

Člověk trpící syndromem vyhoření se důsledkem působení dlouhodobého stresu nebo nějaké tíživé životní situace dostává do stavu intenzivního psychického a fyzického vyčerpání. Tento stav neovlivňuje pouze zdraví jedince, ale také jeho pracovní výkon, vztahy a celkovou kvalitu života.

Termín „syndrom vyhoření“ se objevil v 70. letech, kdy ho poprvé použil psychoanalytik Herbert J. Freudenberg.<sup>64</sup> SV se často vyskytuje u lidí, kteří přistupují ke své profesi s velkou mírou nadšení, jsou vysoce motivováni k dosahování výborných výsledků a svou práci vnímají spíše jako své poslání a smysl života než jako pouhé zaměstnání. O syndromu vyhoření nejčastěji mluvíme v souvislosti s pomáhajícími profesemi, jejichž podstatným rysem je pomoc druhým lidem

---

<sup>59</sup> Viz RÝDLOVÁ, Jarmila. Jak vyžrát na frustraci. Najdipomoc.cz [online] ©2024 [cit. 02.03.2024] Dostupné z: <https://www.najdipomoc.cz/clanky/odborne-clanky/jak-vyzrat-na-frustraci/>

<sup>60</sup> Viz VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 40.

<sup>61</sup> Viz PAULÍK, Karel. Psychologie lidské odolnosti. 2. vyd. Praha: Grada, 2017. 362 s. ISBN 978-80-247-5646-2. s. 79.

<sup>62</sup> Viz RÝDLOVÁ, Jarmila. Jak vyžrát na frustraci. Najdipomoc.cz [online] ©2024 [cit. 02.03.2024] Dostupné z: <https://www.najdipomoc.cz/clanky/odborne-clanky/jak-vyzrat-na-frustraci/>

<sup>63</sup> Viz NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7. s. 121-122.

<sup>64</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

nacházejících se v různých životních situacích. Tyto profese kladou důraz nejen na profesní odbornost, ale také na celkovou osobnostní zralost, citovou vyrovnanost a schopnost empatie.<sup>65</sup> Stejně jako všichni lidé pracující v pomáhajících profesích, jsou i příslušníci a zaměstnanci Vězeňské služby ohroženi syndromem vyhoření, mezi jehož hlavní projevy patří tělesné a emocionální vyčerpání, únava, depresivita a cynický postoj k sobě samému a vězňům.<sup>66</sup> Obecněji můžeme syndrom vyhoření definovat jako soubor psychických a fyzických příznaků, které vznikají v důsledku dlouhodobého pracovního stresu a ovlivňují celkovou pohodu jedince.<sup>67</sup>

Nejvýznamnější příčinou syndromu vyhoření bývá nepřiměřená chronická zátěž navozená dlouhodobě nezvládnutými osobními problémy nebo tlakem na nadměrný výkon a následným strachem ze selhání. Příčinou chronické zátěže se ale může stát i nevyhovující prostředí, které je například příliš hlučné, prašné, s nepříznivou teplotou nebo zatížené špatnými rodinnými a pracovními podmínkami. Dalším faktorem vedoucím ke vzniku syndromu vyhoření může být časová náročnost práce, zahlcenost požadavky a časový tlak na jejich splnění v co nejkratší době. K vyhoření také může značně přispět náročná finanční situace, rodinné problémy, nemoc či špatný tělesný stav.<sup>68</sup>

Mezi první příznaky, které mohou signalizovat přítomnost syndromu vyhoření, patří pocity nezvládnutí povinností v práci, samotné zpochybňování smyslu své práce, nervozita, nespokojenost nebo podrážděnost. Syndrom vyhoření postihuje člověka velice komplexně, má dopad jak na celkové prožívání jedince, tak i na jeho chování.<sup>69</sup> Prvním příznakem syndromu vyhoření je fyzické i emoční vyčerpání. Emoční vyčerpání zahrnuje znaky jako je sklíčenost, smutek, beznaděj, pocity prázdnoty a apatie. To fyzické spočívá především v nedostatku energie, chronické únavě, poruchách spánku a také v zažívacích a kardiovaskulárních potížích. Syndrom vyhoření negativně ovlivňuje i paměť a soustředění.<sup>70</sup> Celkové vyčerpání organismu doprovází různé bolesti hlavy a břicha, vyhořelý jedinec se také může potýkat se zvýšeným svalovým napětím, potížemi s krevním tlakem, nechutenstvím, poruchami spánku, a především s těžkou a nekončící únavou.<sup>71</sup> Podle některých odborníků může dojít až ke vzniku anhedonie, kdy člověk postižený syndromem vyhoření, není schopný prožívat kladné emoce a city, těšit se z příjemností a radovat se. Druhým příznakem je odcizení, kdy člověk trpící syndromem vyhoření zastává ke své práci a okolí odosobněný, až lhostejný postoj.<sup>72</sup> Negativní postoj se ale nevytváří pouze k práci, ale i sobě samému, klientům, kolegům, přátelům a rodinným

---

<sup>65</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. *Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 26.

<sup>66</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘÍČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. *České vězeňství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 366

<sup>67</sup> Viz MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 284 s. ISBN 978-80-7367-502-8. s. 55

<sup>68</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. *Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 91-92.

<sup>69</sup> Viz *Ibid.*

<sup>70</sup> Viz STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5. s. 20.

<sup>71</sup> Viz JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. *Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2. s. 91.

<sup>72</sup> Viz STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5. s. 20.

příslušníkům.<sup>73</sup> Chronická a dlouhodobá zátěž se samozřejmě podepisuje i na soukromém životě, kdy si vyhořelý člověk začne své pracovní problémy nosit domů a rodina si začne všimnout negativních změn. Dotyčný je například podrážděnější než obvykle nebo naopak začíná projevovat sklony k apatii. V extrémních případech může dojít až ke zprerthání všech sociálních vazeb a následné sociální izolaci. Posledním důležitým příznakem je pokles výkonnosti, kdy se snižuje produktivita postiženého, jeho efektivita, a dokonce i důvěra ve vlastní schopnosti. Postižený nyní potřebuje k úkonům, které dřív zvládal bez větších problémů, mnohem víc času a energie. Postupně dochází i k prodlužování doby nutné k regeneraci organismu, to znamená, že potřebuje daleko více času k tomu, aby si odpočinul a nabral nové síly.<sup>74</sup>

Syndrom vyhoření je důsledkem stresu, který na člověka působil v průběhu delšího časového úseku, jedná se tedy o dlouhodobý proces odehrávající se v několika fázích. První fází je fáze *nadšení*, kdy jedinec pociťuje intenzivní zapálení pro danou profesi a jeho práce ho baví a naplňuje. Toto období je spojeno s různými nerealistickými očekáváními, přeceňováním vlastních sil a schopností a často s přesvědčením, že je schopný odstranit všechny problémy a pomoci úplně všem.<sup>75</sup> Častokrát dobrovolně pracuje přesčas a může se se svou prací identifikovat natolik, že zanedbává volnočasové aktivity.<sup>76</sup> Na fázi nadšení navazuje fáze *stagnace*, ve které si jedinec již uvědomuje, že jeho předešlá očekávání byla nerealistická a snaží se je adekvátním způsobem přehodnocovat. V této fázi ho opouští jeho intenzivní nadšení z práce, které bylo tak typické pro první fázi, a začíná se orientovat na mimopracovní záležitosti, jako jsou například koníčky. Třetí fází je fáze *frustrace*, kdy se jedinec ve své práci stále potýká s různými problémovými a zátěžovými situacemi a začíná pochybovat o správnosti výběru svého povolání. Jeho práce je pro něj zdrojem neuspokojení a zklamání, často zpochybňuje i kvalitu a efektivitu svého výkonu a schopností. Pro předposlední fázi procesu syndromu vyhoření je typický silný pocit *apatie*. Jedinec trpí nízkým sebevědomím a pocitem vlastní neschopnosti, který pramení z dlouhodobé frustrace v pracovním prostředí. Vyhořelý jedinec již nemá motivaci činit změny ve smyslu zkvalitnění jeho práce, neboť má pocit, že jakékoliv úsilí nemá smysl. Nechut' k práci, klientům, kolegům a současně pocity vyčerpání a únavy značně brzdí jeho pracovní aktivitu. V této fázi se jedinec potýká se sníženou obranyschopností jeho organismu, tím pádem je náchylnější například k nachlazení nebo chřipce a může bojovat také s různými psychosomatickými problémy, jako je nespavost, pocity úzkosti, bušení srdce nebo zažívací potíže.<sup>77</sup> Finální fází je fáze samotného *vyhoření*,

<sup>73</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 366.

<sup>74</sup> Viz STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5. s. 20-23.

<sup>75</sup> Viz ZORMANOVÁ, Lucie. Syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků. Metodický portál RVP.cz [online] 29. 10. 2018, [cit. 18.02.2024] Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/s/Z/21761/SYNDROM-VYHORENI-U-PEDAGOGICKYCH-PRACOVNIKU.html>

<sup>76</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 43.

<sup>77</sup> Viz STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5. s. 20.

kdy jedince provází silné emociální vyčerpání, cynismus, pocit ztráty smyslu a depersonalizace<sup>78</sup>, tj. stav, při kterém se člověk cítí oddělen od svých prožitků a jeho tělo či psychické procesy se mu zdají vzdálené a nereálné.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> Viz ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3. s. 43.

<sup>79</sup> Viz RAZSKA, M. a PRAŠKO J. Depersonalizace a derealizace – současné nálezy. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*, 2008, č. 3.



## 2. Vězeňská služba

Vězeňská služba je dle zákona o Vězeňské službě ozbrojeným bezpečnostním sborem, který zajišťuje výkon zabezpečovací detence, výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody, ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti Ministerstva spravedlnosti a státních zastupitelství.<sup>80</sup>

Vězeňská služba spravuje a střeží tři základní typy vězeňských zařízení. A těmi jsou věznice pro výkon trestu, kde pachatelé vykonávají výkon trestu odnětí svobody, dále vazební věznice sloužící pro realizaci výkonu vazby a také ústavy pro výkon zabezpečovací detence, které slouží jako ochranná opatření. V čele všech těchto zařízení stojí ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel vězeňské služby, tím je v současné době Simon Michailidis.<sup>81</sup>

### 2.1 Vězeňský personál a jeho výběr

Vězeňský personál je zastoupen příslušníky ve služebním poměru, kteří pracují v „uniformě“ a zaměstnanci v pracovněprávním vztahu, kteří pracují v „civilu“.<sup>82</sup> Mezi zaměstnance pracující ve služebním poměru řadíme především vězeňskou a justiční stráž. Zaměstnancem v pracovněprávním vztahu může být například sociální pracovník, psycholog, speciální pedagog, pedagog volného času, terapeut nebo kaplan.

V následujících tabulkách uvádím přehled vybraných zaměstnanců ve služebním a pracovním poměru a zároveň popisují stručný nástin jejich pracovních povinností.

Zaměstnanec ve služebním poměru	Náplň práce
Příslušník vězeňské stráže	střežení a eskorta osob, transfer osob do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, střežení vězeňských zařízení
Příslušník justiční stráže	dohled na bezpečnost a pořádek v objektech justičního systému, bezpečnost zaměstnanců justice
Příslušník dozorcí služby	zajišťování výkonu trestu a řádného chodu věznice, monitoring osob

Tab. č. 1: Zaměstnanci ve služebním poměru<sup>83</sup>

<sup>80</sup> Viz ČESKO. § 1 odst. 1 zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční stráži České republiky - znění od 1. 2. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 5. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555#p1-1>

<sup>81</sup> Viz ČESKO. § 2 zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční stráži České republiky - znění od 1. 2. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 5. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555/zneni-20220201?porov=20210101#p2>

<sup>82</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘÍČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. *České vězeňství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 320.

<sup>83</sup> Viz Ibid.

Zaměstnanec v pracovním poměru	Náplň práce
Vychovatel	komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost
Speciální pedagog	komplexní speciálně pedagogická diagnostika, garance odborné úrovně realizace programu zacházení, koordinace odborné činnosti vychovatelů
Psycholog	akutní psychologická péče, krizová intervence, snižování kriminogenních rizik, psychologická diagnostika, personální psychologie
Sociální pracovník	pomoc a podpora v řešení aktuálních problémů klientů, prevence vzniku sociálních problémů, podpora kompetentnosti

Tab. č. 2: Zaměstnanci v pracovním poměru<sup>84</sup>

Proces výběru vhodného personálu je klíčovým faktorem zajišťujícím efektivitu chodu vězeňských zařízení, proto vyžaduje pečlivé posouzení a vyhodnocení všech kandidátů. O vyhodnocování osobnostní způsobilosti uchazečů se stará psycholog, který tuto činnost vykonává vedle své práce s vězni.

Uchazeči o služební poměr musí splňovat tyto podmínky: věk nad 18 let, české občanství, trestní bezúhonnost, min. středoškolské vzdělání, zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost. Uchazeč musí projít prověrkou fyzické zdatnosti, posouzením osobnostní způsobilosti a nakonec lékařským vyšetřením. Za osobnostně způsobilého je považován člověk, který se intelektově nachází v pásmu průměru a vyšším, je emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži, má žádoucí motivaci, postoje a hodnoty a nevykazuje znaky agresivity a psychopatologické symptomatiky.<sup>85</sup>

Uchazeč o zaměstnání v poměru pracovním musí být bezúhonný, osobnostně a zdravotně způsobilý a musí splňovat potřebné vzdělání pro výkon této profese. Psycholog provádí psychologické posouzení uchazeče na základě písemné žádosti ředitele věznice, ve které je uvedena specifikace pracovního místa a požadovaná kritéria. Kromě výše zmíněných požadavků u uchazečů o služební poměr je u uchazečů o poměr pracovní nezbytná také sociální a komunikační zdatnost.<sup>86</sup>

České věznice se dlouhodobě potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Počet vězňů se ale naopak zvyšuje, a s rostoucím počtem přibývá i jejich agresivita a neadekvátní chování.<sup>87</sup> Za jeden z hlavních problémů, proč se nedaří obsazovat volná pracovní místa ve vězeňské službě, je označováno nízké finanční ohodnocení v porovnání s ostatními zaměstnavateli. Důležitou roli hraje i nedostatečná prestiž

<sup>84</sup> Viz Ibid.

<sup>85</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 320-321

<sup>86</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 321

<sup>87</sup> Viz Česká justice. Vězeňská služba po pokusu o vraždu dozorce varuje před nedostatkem lidí a peněz. Česká-justice.cz [online] ©2023 [cit. 21.02.2024] Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2023/12/vezenska-sluzba-po-pokusu-o-vrazdu-dozorce-varuje-pred-nedostatkem-lidi-a-penez/>

vězeňství ve společnosti, obecně nízká nezaměstnanost v ČR, omezení, vyplývající z práce ve vězení (konkrétním důvodem často bývá například nemožnost mít u sebe mobilní telefon) nebo délka přijímacího řízení, které zpravidla trvá přibližně 2 měsíce.<sup>88</sup> Nedostatek vězeňského personálu se ale netýká pouze České republiky, se stejným problémem se můžeme setkat i v USA nebo například ve Velké Británii, kde téměř dvě třetiny věznic je přelidněných a současně jim chybí dostatek zaměstnanců.<sup>89</sup>

## 2.2 Rizika zaměstnání ve vězeňské službě

Práci ve vězeňské službě jednoznačně řadíme mezi fyzicky a psychicky náročná zaměstnání, jejichž zaměstnanci jsou vystaveni většímu riziku, které se může projevit jak na jejich fyzickém, tak i psychickém zdraví. Různé psychické zátěže, se kterými se zaměstnanci VS každodenně setkávají, snižují jejich psychickou a fyzickou odolnost. V důsledku snižování odolnosti se mohou postupně objevovat nejrůznější psychosomatické obtíže, jako je například deformace chování projevující se zvýšenou agresivitou, egocentrismem či sníženou empatií až vyhořením. Snížená odolnost dokonce zvyšuje i riziko výskytu kardiovaskulárních chorob.<sup>90</sup> Konkrétně u vězeňských dozorců můžeme najít prokazatelnou souvislost mezi délkou služby a zvýšenou konzumací alkoholu, zvýšeným výskytem žaludečních vředů, rizikem vysokého krevního tlaku a srdečního infarktu nebo deprese. U dozorců se také častěji vyskytují potíže v partnerských vztazích a jejich očekávaná délka života je oproti běžné populaci nižší.<sup>91</sup>

Nepříjemné situace a stres jsou běžným jevem každodenního života a dochází k nim v jakékoliv profesi, nicméně vězeňské prostředí a jeho konkrétní aspekty mohou tento stres zvyšovat. Mezi tyto aspekty patří:

- pohled společnosti na vykonávání této profese, nízká prestiž
- přímý kontakt s lidmi žijícími na okraji společnosti
- přítomnost u nepříjemných a intimních situací vězňů
- vystavení riziku zdravotní újmy (HIV, žloutenka, TBC, svrab aj.)

---

<sup>88</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 322.

<sup>89</sup> Viz HUMPHRYS, JOHN. Does prison work? YouGov.co.uk [online] ©2023 [cit. 21.02.2024] Dostupné z: <https://yougov.co.uk/politics/articles/47666-john-humphrys-does-prison-work>

<sup>90</sup> Viz ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu ČR z pohledu psychologa. In: MICHALÍK, David, eds. Psychologie v bezpečnostních sborech. Praha: THEMIS, 2009. s. 8-16. ISBN: 978-80-7312-060-3

<sup>91</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 364.

- nebezpečné situace
- nepříznivé chování vězňů
- extrémní situace (např. nález mrtvého těla)<sup>92</sup>

Zaměstnanci VS jsou tedy každodenně vystavováni různým zátěžovým faktorům, které zvyšují riziko vzniku stresu. Mezi nejčastější rizikové faktory, kromě těch výše zmíněných, patří dále například agresivní chování vězněných osob, práce s obtížně přizpůsobivými vězni, vstupování do konfliktních situací a jejich řešení, zvýšená zodpovědnost, nutnost rozhodování v časové tísní, pocit ohrožení vlastního života a bezpečnosti, a poté i samotné prostředí věznice (hluk, nevyhovující technické vybavení a hygienické podmínky, práce v izolovaných a atypických podmínkách). Dalším rizikovým faktorem, jehož zmínění považují za důležité, je chování vězňů, které je pobytem ve vězení do určité míry narušené. Vězni často mohou mít tendenci se zaměstnanci manipulovat, chovat se účelově, řešit různé konfliktní situace neadekvátním způsobem na verbální a neverbální úrovni a často i jejich hodnotová hierarchie se zcela liší od hodnotové hierarchie většinové společnosti. Také je třeba počítat s tím, že mnozí mají své morální vědomí značně deformované.<sup>93</sup> Ojedinelé nejsou ani případy, kdy vyhrožují fyzickým násilím či likvidací. Často se snaží vytvořit iluzi přátelství, jejímž cílem je ale manipulace konkrétního zaměstnance. Velkou hrozbu pro vězeňské zaměstnance představuje obvinění ze zneužití své pravomoci ze strany vězně, kvůli které neustále pocítují ohrožení.<sup>94</sup>

Součástí práce ve vězeňské službě je bezpochyby zvládnání nových a neobvyklých situací, na které zaměstnanci VS musí reagovat v co nejkratším čase, často pod intenzivním tlakem, a při nichž jsou vystaveni zvýšené psychické zátěži a stresu. Tyto situace činí práci ve VS prací exponovanou, tj. práce, při které je nutná značná aktivizace vyšších nervových funkcí. Tato aktivizace poté vyžaduje odolnost vůči frustrujícím podmínkám, koncentraci pozornosti a ostražitosti, rychlé rozhodování a myšlení, neustálou sebekontrolu a schopnost řešit konfliktní situace.<sup>95</sup> Zaměstnanci VS tedy musí být po celou svou pracovní dobu neustále ve střehu a vždy připraveni zasáhnout v případě nějaké krizové situace, což je rozhodně psychicky i fyzicky vyčerpávající.<sup>96</sup> Podle řady zjištění jsou zaměstnanci v přímém výkonu práce s vězni vystaveni několika adrenalinovým situacím denně.<sup>97</sup>

V průběhu svého zaměstnání se zaměstnanci mohou setkat s různými mimořádnými situacemi, jako je například nález mrtvého těla, sebevražedné pokusy, fyzické napadení nebo ohrožení života

<sup>92</sup> Viz Ibid.

<sup>93</sup> Viz OPATRŇY, Aleš. *Pastorace zvláštních skupin*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. 196 s. ISBN 978-80-7465-116-8. s. 143-145.

<sup>94</sup> Viz DIRGA L. a HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. Nejasné vztahy moci - vězení očima českých dozorců. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, roč. 50, č. 1, s. 97.

<sup>95</sup> Viz ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu ČR z pohledu psychologa. In: MICHALÍK, David, eds. *Psychologie v bezpečnostních sborech*. Praha: THEMIS, 2009. s. 8-16. ISBN 978-80-7312-060-3

<sup>96</sup> Viz MALIK, M., PADDER, S., KUMARI, S., & BURHANULLAH, H. *Mental Health Burden and Burnout in Correctional Workers*. IntechOpen.com. [online] © 2022 [cit. 21.02.2024] Dostupné z: <https://www.intechopen.com/chapters/84620>

<sup>97</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘÍČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. *České vězeňství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 364.

a zdraví ze strany vězně.<sup>98</sup> V přehledu mimořádných událostí se objevují i případy úmrtí příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby, může se jednat o úmrtí ze zdravotních příčin, ale výjimkou nejsou ani úmrtí v důsledku sebevražedného jednání.<sup>99</sup> Vězeňská služba oficiálně nevede statistiky mapující sebevražedné jednání personálu. „Do přehledu mimořádných událostí se pak dostávají jen ty, kdy dojde k sebevraždě příslušníka či zaměstnance přímo na pracovišti. Na základě dlouhodobého sledování lze však konstatovat, že se v průměru jedná minimálně o jednu takovou událost ročně.“<sup>100</sup> Mimořádnou událostí často bývá zasažen celý kolektiv a je nezbytné, aby bezprostředně po ní došlo k okamžité psychologické péči. Tato péče často bývá poskytována prostřednictvím jednorázové psychologické intervence v podobě skupinového sezení s psychologem a všemi účastníky mimořádné události, kteří zde mají možnost ventilovat své emoce a zážitky vzniklé v reakci na tuto událost.<sup>101</sup>

Stres ale nezpůsobuje pouze interakce s vězeňskými osobami a s nimi spojenými událostmi. Zdrojem stresu mohou být i vztahy na pracovišti, především vztahy mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými. Zaměstnanci vězeňské služby se často setkávají např. s nerealistickými očekáváními, vysokými nároky, nadměrnou kritikou či tvrdým hodnocením ze strany svých nadřízených.<sup>102</sup>

## 2.3 Pomoc zaměstnancům VS ČR

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnanci Vězeňské služby ČR ve své práci denně čelí různým nelehkým výzvám a psychickým zátěžím. Pro ochranu jejich duševního zdraví a duševní pohody je nezbytné jim zajistit dostatečnou podporu a zdroje, které jim pomohou se s těmito náročnými situacemi vyrovnat.

### 2.3.1 Supervize

Pro supervizi opět existuje mnoho různých definicí, obecně by se ale dala definovat jako intenzivní individuální vztah, kde je úkolem jedné z osob usnadňovat rozvoj kompetencí druhé osoby a zlepšovat tak její schopnost účinně pomáhat lidem.<sup>103</sup> Český institut pro supervizi popisuje supervizora

---

<sup>98</sup> Viz HALUZOVÁ, Soňa. To nejcennější, co VS ČR má, jsou lidé. *České vězeňství*, 2016, č. 4, s. 8-11.

<sup>99</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. *České vězeňství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 365.

<sup>100</sup> Ibid.

<sup>101</sup> Viz HALUZOVÁ, Soňa. To nejcennější, co VS ČR má, jsou lidé. *České vězeňství*, 2016, č. 4, s. 8-11.

<sup>102</sup> Viz SYGIT-KOWALKOWSKA, E., ORLAK, K., & STOLARSKI, M. Work for the Prison Service: selected health consequences – investigating the role of personal resources, job demands, work stress, and burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2023, roč. 36, č. 6. s. 11.

<sup>103</sup> Viz HAWKINS, Peter a SHOHET, Robin. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9. s. 59.

jako průvodce, který poskytuje pomoc supervidovanému člověku, týmu, skupině či organizaci reflektovat vlastní práci a vztahy a objevovat nová řešení problematických situací.<sup>104</sup> Supervize může pracovníkovi pomoci s identifikací faktorů, které nějakým způsobem brzdí jeho práci s klientem a zároveň mu poskytuje efektivní prostředky k prevenci syndromu vyhoření. Supervize ovšem není určena pouze pro supervidovaného, ale je také k užítku samotnému klientovi. Ochrana nejlepších zájmů klienta je totiž jedním z prvořadých smyslů supervize.<sup>105</sup>

U supervize můžeme vymezit její 3 hlavní funkce, a to funkci vzdělávací, podpůrnou a řídicí. Vzdělávací funkce se týká rozvoje dovedností, porozumění a schopností těch, kteří supervizi využívají. K naplnění vzdělávací funkce dochází při reflektování a rozebírání práce supervidovaných s klienty, v této situaci je úlohou supervizora podporovat lepší porozumění klientovi, uvědomování si vlastních reakcí a reakcí klienta, pochopení dynamiky interakcí s klientem, zohledňování dopadů našich intervencí a zkoumání alternativních přístupů k práci s podobnými situacemi klientů. Funkce podpůrná funguje jako způsob odreagování a pomáhá supervidovanému si uvědomovat dopady práce s klienty na jeho duševní zdraví a také mu poskytuje prostor, kde tyto negativní emoce sdílet a lépe jim porozumět. Tato funkce je obzvlášť důležitá, protože nevěnování pozornosti těmto negativním emocím může vést k intenzivnímu stresu a syndromu vyhoření. Poslední funkcí supervize je funkce řídicí, která má zajišťovat kvalitu práce s klienty. Zde nese supervizor určitou odpovědnost za blaho klientů a za to, jak s nimi supervidovaný pracuje.<sup>106</sup> „Supervizoři mohou nést odpovědnost i za prosazování standardů agentury, v níž se práce odehrává.“<sup>107</sup>

Supervize může mít různou podobu. V případě, že se supervize účastní pouze jeden supervidovaný, jedná se o supervizi *individuální*. Jejím úkolem je reflektovat a podpořit fungování a rozvoj pracovníka. Má podobu plánových setkání, která jsou časově vymezená a mají předem dohodnutý program. Dalším typem supervize je supervize *skupinová*. Jedná se opět o plánovaná a časově vymezená setkání, kde lidé mají možnost mluvit o své práci a aktuálně prožívaných pocitech a vztazích souvisejících s danou prací. Skupinová supervize tedy profesionálně rozvíjí jednotlivce v kontextu skupiny. Účastníci skupinové supervize se mohou navzájem podporovat, dávat si zpětnou vazbu a jeden od druhého se učit, proto je tento typ supervize velice výhodný. Třetím typem supervize je supervize *týmová*. Ta zahrnuje všechny členy pracovního kolektivu bez ohledu na jejich profesní pozici, potřeby, zdroje a odpovědnost. Zabývá se především činností týmu jako celku a jeho efektivitou.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Viz Český institut pro supervizi. Co je supervize. Supervize.eu [online] © 2006 [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

<sup>105</sup> Viz HAWKINS, Peter a SHOHET, Robin. Supervize v pomáhajících profesích. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9. s. 60.

<sup>106</sup> Viz Ibid.

<sup>107</sup> Ibid.

<sup>108</sup> Viz MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 284 s. ISBN 978-80-7367-502-8. s. 355

### 2.3.1.1 Supervize ve Vězeňské službě

Se supervizí ve Vězeňské službě se setkáváme již od roku 2004, kdy ale fungovala pouze na dobrovolné bázi. Jako povinnost byla zavedena v roce 2009, a to pro zaměstnance specializovaných oddělení. Supervize může být poskytována dvěma způsoby: interně a externě.<sup>109</sup>

Externí supervize je realizována subjektem stojícím mimo organizační strukturu Vězeňské služby a je určena pouze pro zaměstnance působící na specializovaných odděleních věznic a odděleních pro výkon zabezpečovací detence. Probíhá zpravidla formou skupinových supervizí a její časový rozsah je 24 hodin ročně.<sup>110</sup> Podle metodického listu ředitele odboru výkonu a trestu se externím supervizorem může stát vysokoškolsky vzdělaný člověk, který absolvoval specializované certifikované vzdělávání a výcviky v supervizi v rozsahu minimálně 360 hodin, má nejméně osmileté zkušenosti v oblasti přímé práce s klienty a má další vzdělávání v psychosociálních technikách či metodách v rozsahu nejméně 200 hodin.<sup>111</sup>

Supervize interní je naopak realizována interními supervizory, tedy speciálně vyškolenými zaměstnanci Vězeňské služby. Je určena pro skupiny zaměstnanců podílejících se na chodu standardizovaných programů, bezdrogových zón a všech, kteří o supervizi projeví zájem. Interní supervizor musí provést alespoň 20 hodin supervize ročně, přičemž 12 hodin z toho musí být supervize skupinové. Interním supervizorem se může stát člověk s minimálně bakalářským humanitně zaměřeným vysokoškolským vzděláním, který má nejméně pětileté zkušenosti s přímou prací s vězněnými osobami, specializované vzdělání a výcviky v interní supervizi v rozsahu nejméně 240 hodin a výcvik v psychosociálních technikách či metodách v rozsahu nejméně 200 hodin.<sup>112</sup>

### 2.3.2 Psychologická pomoc

Služby vězeňského psychologa jsou k dispozici i zaměstnancům věznic. Vězeňská psychologická pomoc je založena na bázi dobrovolnosti a její čerpání je bezplatné.<sup>113</sup> Psychologické poradenství probíhá individuální formou, může být pouze jednorázové, ale může být i opakované, záleží především na domluvě s psychologem. Vězeňští psychologové mohou poskytnout pomoc v různých

---

<sup>109</sup> Viz JIŘIČKA, Václav. Supervize v českých věznicích: jedna potřeba, dva přístupy. Supervizní listy. [online] (nedatováno) [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://listy.supervize.eu/temata/precetli-jsme-za-vas/supervize-v-ceskych-veznicich-jedna-potreba-dva-pristupy/>

<sup>110</sup> Viz Ibid.

<sup>111</sup> Viz Metodický list ředitele výkonu trestu a vazby. [online] Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2007. [cit. 22.02.2024] Dostupné z: [https://www.supervize.eu/wp-content/uploads/grvs\\_metodicky\\_list.pdf](https://www.supervize.eu/wp-content/uploads/grvs_metodicky_list.pdf)

<sup>112</sup> Viz Ibid.

<sup>113</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 365.

problémech, se kterými se zaměstnanci VS potýkají. Může jít o čistě pracovní záležitosti, jako jsou vztahy na pracovišti nebo řešení krizové situace spojené s nějakou mimořádnou nebo náročnou pracovní událostí. Ale své psychologické poradenství může psycholog poskytnout i v rámci osobních problémů zaměstnance. Psychologické pracoviště Vězeňské služby ČR také v roce 2016 vydalo metodickou příručku určenou (nejen) pro psychology. Tato příručka ovšem neobsahuje nařízení, ale spíše doporučení v oblasti péče o duševní zdraví zaměstnanců a dále i rady, jak vhodně a bez následků zvládat náročné situace, kterým jsou zaměstnanci ve své práci vystavováni.<sup>114</sup> Vězeňský psycholog je vázán Etickým kodexem psychologa ve Vězeňské službě ČR, který definuje roli vězeňského psychologa a charakter jeho profesního působení. Mezi povinnosti psychologa patří například zachování nestrannosti, mlčenlivosti či profesionální kolegiality. Současně vykonává svou činnost v souladu s předpisy a etickými principy, volí metody a principy, které jsou relevantní specifické situaci a svou praxi provozuje v mezích své kvalifikace.<sup>115</sup>

Dalším zdrojem psychologické pomoci je Linka pomoci v krizi, která je pro příslušníky a zaměstnance bezpečnostních sborů k dispozici 24 hodin denně, 365 dní v roce. Poskytuje psychickou pomoc, podporu a poradenství, a zavolat na ni může kdokoliv ze zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby ČR, včetně jejich blízkých. Volajícím je zaručena anonymita a pracovníci linky jsou profesionálové, kteří znají charakter práce v bezpečnostním sboru a mají povinnost zachovávat mlčenlivost.<sup>116</sup>

### 2.3.3 Duchovní péče

Kromě výše zmíněných psychologů mají péči o zaměstnance ve své pracovní náplni také vězeňští kaplani. Vězeňský kaplan se pastoračně věnuje zaměstnancům a poskytuje jim prostor pro rozhovor o tom, co prožívají nebo co je trápí. Kaplan tedy nabízí svým kolegům oporu nejen ve víře, ale i v náročných životních situacích. Duchovní péče o vězeňské zaměstnance má v praxi několik podob. Věřící křesťané z řad zaměstnanců Vězeňské služby často svobodně sdílejí svou víru s kaplanem a udržují s ním kolegiální vztahy. Účastní se tedy různých modliteb, společných rozhovorů či bohoslužeb, a v některých případech spolupracují i na vzdělávacích, zájmových, kulturních nebo náboženských aktivitách. I zaměstnanci, kteří nejsou věřícími křesťany, získají někdy ke kaplanovi takovou důvěru, že se mu svěřují se svými osobními či pracovními problémy a očekávají od něj pomoc, radu nebo alespoň psychickou podporu.<sup>117</sup> Tento druh péče probíhá většinou v rámci běžné kolegiální

---

<sup>114</sup> Viz HALUZOVÁ, Soňa. To nejcennější, co VS ČR má, jsou lidé. České vězeňství, 2016, č. 4, s. 8-11.

<sup>115</sup> Viz Psychologické pracoviště Vězeňské služby České republiky. Etický kodex psychologa ve Vězeňské službě. [online] © 2011 [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/ostatni/psychologicka-pomoc/eticky-kodex-psychologa-vscr.pdf>

<sup>116</sup> Viz Vězeňská služba České republiky. Psychologická pomoc. vscr.cz [online] ©2024 [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/psychologicka-pomoc>

<sup>117</sup> Viz MARTINEK, Michael. Duchovní služba ve věznicích. 1. vyd. Praha: Česká biblická společnost, 2022. 216 s. ISBN 978-80-7545-122-4. s. 143-145



komunikace.<sup>118</sup> Poslední podoba duchovní péče ve věznici má charakter jakési krizové intervence, kdy kaplan podporuje zaměstnance v náhlých a nečekaných problémech, jako jsou různé mimořádné situace (např. útěk nebo sebevražda vězně), tragické události v osobním životě (rozvod, vážná nemoc, úmrtí někoho blízkého) nebo přírodní či zdravotní katastrofy.<sup>119</sup>

#### 2.3.4 Zaměstnanecké benefity

Vězeňská služba svým zaměstnancům kromě platového ohodnocení přináší i širokou škálu dalších benefitů. Tyto benefity by měly nejen zvyšovat atraktivitu profese pro potenciální uchazeče, ale také upevňovat fyzické a psychické zdraví stávajících zaměstnanců, a přispívat tak k jejich spokojenosti při výkonu tohoto zaměstnání.

Zaměstnanecké benefity zahrnují například:

- více než 5 týdnů dovolené
- profesní růst a rozvoj (vzdělávací kurzy a školení)
- příspěvek na stravování
- možnost půjček (bydlení, sociální výpomoc v sociálně tíživých životních situacích)
- čerpání příspěvků z fondu sociálních a kulturních potřeb (rekreace, dovolená, rehabilitace, kulturní a sportovní vyžití)<sup>120</sup>

Zaměstnanci ve služebním poměru, kteří odpracovali ve vězeňské službě nejméně 15 let, mají nárok na výsluhový příspěvek a ozdravný pobyt v délce 14 kalendářních dní v roce, kde mohou čerpat různé rehabilitační aktivity a lázeňskou péči.<sup>121</sup>

Vězeňská služba také disponuje třemi zotavovny, které fungují jako rekreační a rehabilitační střediska pro zaměstnance vězeňské služby, Ministerstva spravedlnosti ČR a jejich rodinné příslušníky. Nalezneme je v Jižních Čechách, Krkonoších a Praze. Všechna tři zařízení poskytují především ubytovací a stravovací služby, a dále i širokou škálu aktivit pro rekreaci a odpočinek, jako jsou bazény, sauny, posilovny či různé sportovní vyžití (tenisové kurty, fotbalové a volejbalové hřiště, minigolf atp.).

---

<sup>118</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 353.

<sup>119</sup> Viz MARTINEK, Michael. Duchovní služba ve věznicích. 1. vyd. Praha: Česká biblická společnost, 2022. 216 s. ISBN 978-80-7545-122-4. s. 143-145

<sup>120</sup> Viz Vězeňská služba České republiky. Zájemcům o služební poměr ve Vězeňské službě ČR. Vscr.cz [online] ©2024 [cit.23.02.2024]

Dostupné z: <https://nabor.vscr.cz/nabizime>

<sup>121</sup> Viz Vězeňská služba České republiky. Služební poměr. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024]  
Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/sluzebni-pomer-prislusnika-vs-cr>

Ubytování hosté navíc mohou využít péče rehabilitačních pracovníků a maséra. Zotavovny slouží i k pořádání různých školení a porad.<sup>122</sup>

Jako jeden z benefitů bychom mohli považovat i možnost vzdělávání vězeňského personálu. Vzdělávání ve VS se rozlišuje na vzdělávání vstupní a vzdělávání prohlubující, a oba tyto typy vzdělávání zajišťuje Akademie Vězeňské služby, sídlící ve Stráži pod Ralskem. Akademie VS ČR je resortním vzdělávacím zařízením Ministerstva spravedlnosti a organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky a zároveň jediným vzdělávacím zařízením v oblasti českého vězeňství. Vstupní vzdělávání absolvují především nově nastupující příslušníci a občanskí zaměstnanci Vězeňské služby bezprostředně po vzniku služebního nebo pracovního poměru.<sup>123</sup> Akademie má tyto zaměstnance náležitě vyškolit a vycvičit k výkonu služby a práce ve vězeňské službě. Zaměstnancům VS je také umožňováno se vzdělávat v programu celoživotního vzdělávání, kde se účastní rozšiřujících a specializačních kurzů.<sup>124</sup> Dále mají možnost se účastnit různých exkurzí, stáží a školení, které mohou posílit jejich odborné znalosti a přinést nové praktické poznatky a zkušenosti.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> Viz Vězeňská služba České republiky. Rekreace. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024]  
Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/rekreace>

<sup>123</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 361.

<sup>124</sup> Viz Vězeňská služba České republiky. Vzdělávání. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024]  
Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/testovaci-sekce>

<sup>125</sup> Viz DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0. s. 363.

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 3. Cíl výzkumu

Cílem empirické části mé bakalářské práce je pomocí níže uvedených výzkumných otázek zjistit, jaké jsou nejvýznamnější stresové faktory při práci u Vězeňské služby České republiky a jak tyto faktory ovlivňují psychohygienu jejích zaměstnanců.

### 3.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Výzkumný vzorek se skládá ze zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. Kvůli zachování jejich anonymity uvedu pouze to, že se jedná o zaměstnance různých věznic po celé České republice a pouze dva z nich v současné době ve VS stále pracují.

Mého výzkumu se účastnilo celkem sedm respondentů ve věku mezi 24 a 55 lety, z nichž dva byli muži a pět žen. Respondenti se mého výzkumu účastnili převážně díky jejich reakci na můj příspěvek ve facebookových skupinách, zbylé jsem znala osobně nebo mi byli doporučeni mými známými.

Respondent	Pohlaví	Pozice	Délka praxe
R1	žena	sociální pracovník	1,5 roku
R2	muž	strážný eskorty, dozorce	8 měsíců
R3	žena	psycholog	2,5 roku
R4	žena	vychovatel	2 roky
R5	muž	strážný	19 let
R6	žena	sociální pracovník	2 roky
R7	žena	sociální pracovník, vychovatel	15 let

Tabulka č. 3: Přehled respondentů

### 3.2 Výzkumná metoda

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila kvalitativní výzkum a všechna data jsem získala prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Díky volbě kvalitativního výzkumu jsem totiž mohla zjistit hlubší a detailnější informace od menšího počtu respondentů.

Výzkumy, kde je využívána kvalitativní metodologie se zaměřují především na ověřování vztahů mezi proměnnými nebo na zjištění, jakým způsobem se proměnné k sobě vztahují. Kvalitativní výzkum jde do hloubky, zkoumá určitý široce definovaný jev a přináší o něm maximální množství informací. Tazatel nejprve nasbírá dostatečné množství dat a následně pátrá po pravidelnostech, které se v těchto datech objevují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech.<sup>126</sup>

V rámci polostrukturovaného rozhovoru má tazatel předem připravené otázky nebo tematické okruhy, na která se doptává a která se vážou na stanovené výzkumné otázky. Tyto předem připravené otázky zajišťují, že rozhovor bude mít systém, ale zároveň nechávají potřebný prostor respondentovi pro to, aby se vyjádřil i k tématům, která nejsou přímo součástí daných otázek. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je to, že tazatel může v jeho průběhu podle potřeby upravovat své otázky a přizpůsobovat je aktuální situaci.<sup>127</sup>

### 3.3 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky jsem vytvořila na základě cíle mé bakalářské práce. Stanovené otázky sledují především to, jak respondenti nahlíží na svou práci z hlediska psychické náročnosti, jak se starají o své duševní zdraví mimo pracovní dobu a také to, zda je podle nich péče o jejich duševní zdraví ze strany zaměstnavatele dostatečná.

1. Jak zaměstnanci VS ČR hodnotí psychickou náročnost své práce a v čem spočívá?
2. Co zaměstnancům VS ČR pomáhá v péči o jejich duševní zdraví?
3. Jak zaměstnanci VS ČR vnímají péči o své duševní zdraví ze strany zaměstnavatele?

### 3.3 Způsob sběru dat

Se všemi mými respondenty jsem vedla polostrukturovaný rozhovor, jehož průměrné trvání bylo cca 26 minut. Nejdelší rozhovor trval přibližně 51 minut a 30 vteřin a ten nejkratší 22 minut a 10

---

<sup>126</sup> Viz ŠVARŤÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 24.

<sup>127</sup> Viz HRICOVÁ, Alena; ONDRÁŠEK, Stanislav a URBAN, David. Metodologie v sociální práci. 1. vyd. Praha: Grada, 2023. 208 s. ISBN 978-80-271-3636-0. s. 31.

vteřin. Jeden z rozhovorů se odehrál osobně, jeden po drobných technických potížích telefonicky a zbylé se odehrály ve virtuálním prostoru na různých online platformách. V případě, že jsem se po proběhnutí rozhovoru potřebovala respondenta doptat na nějaké informace, komunikace probíhala prostřednictvím emailu nebo sociálních sítí.

Rozhovory jsem nahrávala na záznamník v mém mobilním telefonu a následně je přepsala do textové podoby. Před začátkem rozhovoru a samotného nahrávání jsem se všech respondentů zeptala, zda souhlasí s tím, že si rozhovor budu nahrávat a zjištěné informace zpracovávat pro účel výzkumu do mé bakalářské práce. Po spuštění nahrávání jsem ještě respondenty znovu obeznámila s tím, že rozhovory jsou plně anonymní a pokud se k některé otázce nebudou chtít vyjádřit, tak nemusí.

Všichni respondenti velice ochotně zodpověděli mé otázky, častokrát se i bohatě rozpovídali o svých pracovních zkušenostech mimo rámec mého výzkumu, a někteří dokonce projevíli zájem o výslednou verzi mé bakalářské práce. Většina respondentů mi navíc nabídla, že v případě nějakého dalšího dotazu nebo případné potřeby pomoci z jejich strany se na ně mohu kdykoliv obrátit. Spolupráci s respondenty hodnotím tedy velice kladně.

### **3.4 Metoda vyhodnocení dat**

Pro vyhodnocení dat výzkumu jsem použila jednu z nejčastěji využívaných metod, a to konkrétně tematickou analýzu. TA identifikuje a analyzuje různé opakující se myšlenky a vzory v rámci získaného souboru dat. Tento druh analýzy využívá otevřené kódování, což je proces, kdy jsou všechny zjištěné údaje rozebrány a poté složeny novým způsobem. Text je tedy rozbit na konkrétní jednotky, kterým dáváme nové pojmenování a následně s nimi pracujeme.<sup>128</sup>

V praxi tedy vyhodnocování dat vypadalo následovně: nahrané rozhovory jsem si pečlivě poslechla, přepsala do notebooku a vytiskla na papír. Text jsem si poté několikrát důkladně přečetla a barevně si vyznačila a pojmenovala jednotlivé sekvence, čímž mi vzniklo velké množství zmiňovaných kódů. Tyto kódy jsem poté na základě jejich podobnosti seskupila do několika kategorií, které se již přímo vztahovali k mým výzkumným otázkám.

Vzniklé kategorie jsou:

- 1) vězeňský systém
- 2) vedení a zaměstnanci věznice
- 3) manipulace ze strany vězňů
- 4) prostředí a atmosféra věznice
- 5) dopady práce ve VS

---

<sup>128</sup> Viz ŠVARŤÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 211.

- 6) metody psychohygieny v osobním životě
- 7) hranice mezi osobním a pracovním životem
- 8) sdílení s kolegy
- 9) poskytovaná péče
- 10) návrhy a doporučení

## 4. Výsledky výzkumu a jejich interpretace

Empirická data získána prostřednictvím rozhovorů jsem seskupila do celkem 10 kategorií, z nichž každá náleží k jedné z mých výzkumných otázek. Použití symbolu „(...)“ označuje výroky respondentů, které nejsou pro danou výzkumnou otázku či samotný výzkum podstatné, a proto jsou vynechány.

### **První výzkumná otázka: Jak zaměstnanci VS ČR hodnotí psychickou náročnost své práce a v čem spočívá?**

Všech sedm respondentů se bez výjimky shodlo, že práce ve vězeňské službě je psychicky náročná. Nebudu uvádět všechna vyjádření ohledně náročnosti této práce, jsou si víceméně podobná, zmíním pouze dvě odpovědi: „...náročný to fakt bylo, byl to vlastně extrém, s čím se tam setkáváte.“ a „...určitě to bylo psychicky náročné, to hodně, dost to ovlivňovalo mojí psychiku.“

Další otázky, na které jsem se respondentů ptala, směřovaly především ke konkrétním aspektům práce ve vězeňské službě, které respondentům způsobovaly stres nebo nějakým způsobem znesnadňovaly výkon jejich práce. Z opakujících se odpovědí a následně vytvořených kódů vznikly právě tyto kategorie: **vězeňský systém, vedení a zaměstnanci věznice, manipulace ze strany vězňů, prostředí a atmosféra věznice, dopady práce ve VS.**

### **VĚZEŇSKÝ SYSTÉM**

Jak jsem již zmiňovala v kapitole popisující výzkumný vzorek, většina respondentů ve vězeňské službě již nepracuje. Někteří z nich kromě stereotypu, nulové možnosti kariérního růstu a nízkého finančního ohodnocení uvedli jako důvod změny práce právě samotný vězeňský systém.

R3: „Hodně stresu plynulo taky z jednání s tím systémem, kterej je nastavenej úplně jinak než psychologové fungujou a přemějšlej. (...) Celej ten systém je problematicky nastavenej, že to vězeňství je strašně zastaralý a nemůže fungovat. Že spíš funguje to klišé, že tu kriminalitu spíš produkuje, než řeší. Že se tam fakt míchaj lidi, který jsou dost nebezpečný a potřebovali byste je izolovat od tý společnosti a zároveň lidi, který by fakt potřebovali nějakou tu sociální péči a normálně by fungovali. A všechno tam jede ve stylu papírů. (...) Ta práce mě fakt začala hrozně bavit, říkala jsem si, že bych tam chtěla zůstat celý život. Ale mí představy o tý práci byly jinde než představy toho systému, trochu mě zmanipuloval systém.“

R4: „Vězeňský systém jako takový má mnoho neduhů. Byť to není příliš populární názor, jedním z nich je rozhodně humanizace našeho vězeňství, ke který po revoluci došlo a vlastně se v ní pokračuje pořád. Neříkám, že nebyla potřeba, jen mám pocit, že se vydala jiným směrem, než který by byl vhodný.“

*Co nám rozhodně chybí, to je ucelený systém péče o propuštěný vězně, to je opravdu tristní. Existuje pár neziskovek, které se snaží, máme dluhové poradny a tak, to sice jo, ale v podstatě se dá říct, že pokud člověk nemá nekriminální zázemí, do kterého by se vracel, je na to úplně sám a málokdo to zvládne.“*

R6: *„Já si myslím, že to vězeňství je hodně takový zkostnatělý no, že je to toxický prostředí v dost zkaměnělém systému, kde vlastně jako nechápou práci těch odborných zaměstnanců. Je to jako těžkej systém a já cítila, že z toho systému už musím jít pryč.“*

## **PROSTŘEDÍ A ATMOSFÉRA VĚZNICE**

Jako jeden ze stresových faktorů působících při výkonu práce ve věznici je rozhodně její prostředí. Zaměstnanci vězeňské služby pracují po celou pracovní dobu v uzavřeném prostředí, jsou obklopeni mřížemi a také nemají k dispozici mobilní telefon, který by jim zajišťoval kontakt s okolním světem.

R3: *„Určitě je stresující to prostředí samo o sobě, už když tam vstupujete, někde na tý bráně jdete přes tu kontrolu, tak opravdu máte pocit, že vstoupíte do úplně jinýho světa, jako do jiný dimenze. Ten tlak je tam přítomnej úplně ve všem. (...) Taky jsem pochopila, proč je vězení uváděno všude na první příčce stresorů, že se tam kombinuje stres fakt jako akutní velkej a chronickej, jako furt vlastně. Na straně vězňů, zaměstnanců, dozorců, který jsou pod velkým tlakem. Určitě i to, že jste v tom prostoru zavřenej. (...) Chodila jsem dělat i skupiny do podzemí, kam se šlo přes dva zamčený katry. Ale s vězňema jsem jako psycholog ten pocit nebezpečí neměla, nějak ohroženej prostě nejste. Chtějí vás spíš zmanipulovat, než napadnout.“*

R7: *„Vem si, že tam pořád seš na kamerách, pořád je na patře dozorce jo, tam prostě bezpečnost je. Když jsem byla sociální pracovnice, tak já jsem nemohla otevřít ty celové dveře, mohla jsem otevřít v celových dveřích to okýnko, a tak s tím člověkem mluvit, to je bezpečnost jo, tím eliminuješ to napadení. A když se otevřeli ty dveře, tak za mnou vždycky stál ten kolega dozorce, takže to máš ochráněné.“* Respondentka se zmínila, že i přes dostatečná bezpečnostní opatření se našli lidé, kteří museli práci ve vězení právě kvůli náročnému prostředí opustit: *„Ale i přesto jsem zažila lidi, že přišli, udělali jednu dvě směny a řekli já to nedám a jako dali výpověď jo. Že prostě to nedali to prostředí.“*

R1: *„A třeba kancelář sociálních pracovnic byla zamřížovaná, takže to působilo depresivně bych řekla. A my nemáme k dispozici telefony mobilní, takže je to takový, že ten člověk není úplně v tom kontaktu s vnějším světem a vlastně si ani nemůže dojít ven kromě oběda, je tam vlastně zavřenej po celou dobu tý směny. Takže si připadá, jak kdyby byl vězeň taky malinko.“*

Respondentka č. 6 byla zaměstnána na zabezpečovací detenci, která ve své době byla těsně po rekonstrukci, tudíž prostředí na ní nepůsobilo tak tíživě. Podělila se ale o svou zkušenost při příchodu na oddělení pro výkon vazby: *„Je rozdíl ten, že detence byla nově zrekonstruovaná a bylo to poměrně hezký prostředí, ale když jsem přišla poprvé na vazbu třeba, tak tam mi úplně sednul jakoby slon na hrudník a říkám - tak tady mě jako zavřít, tak to nedám ani dvě hodiny. Jsem ráda, že jsem byla na tý*



*detenci, kde teda těch mříží bylo mnohem víc na podstatně menším prostoru, ale jakoby měli jsme to hezky zařízený, měli jsme třeba i společenskou kuchyňku, kde jsme si sedli na to křeslo a udělali si to kafe, ale vazba a trest teda nebyli příjemný. Nepříjemný to bylo poslední tři dny, kdy už jsem neměla klíče a zjistila jsem, že se vlastně nedostanu ani z naší hlavní chodby nikam.“*

## **VEDENÍ A ZAMĚSTNANCI VĚZNICE**

Někdy i vedení věznice a nadřízení zaměstnanci mohou působit jako stresor při výkonu tohoto povolání, a to z různých důvodů. Stresující mohou být například nadměrné nároky kladené na zaměstnance, nedostatečné ocenění jejich práce nebo také omezená komunikace právě ze strany vedení.

Respondent č. 5 se k tématu vedení věznice vyjádřil poměrně obecně: „*Větší stres mi způsobuje vedení, než odsouzení.*“ Dále se zmínil i o šikaně ze strany vedení.

R3: „*Ten tlak z toho vedení byl fakt jako obrovskej. Často se na poradách řešilo, co jako s těma vězněma dělám, furt nějaký jako obvinění, že jim něco nosím nebo s nima mám nějaký styky nedovolený. Když o tom tak mluvím, tak si uvědomuju, že tohle mi asi způsobovalo největší stres z toho všeho, co jsem zmínila. Že je to fakt větší stres, než když člověk třeba uklidňuje chlapa v panice a krizi, kterej má dva metry a už vytrhl katr ze zdi jo. To vedení byste potřeboval na vaší straně, že jste někdy měl pocit, že jsou proti vám a ten tlak byl jako velkej no.*“

R4: „*Přijde mi, že u vězeňské se víc než jinde hraje na kamarádičkování, že funkce se tam nedostávají za vědomosti, znalosti a kvalifikaci, ale spíš za donášení, službičky, a tak no. Třeba po mně na začátku chtěli, abych donášela na kolegy. Neřeknou to takhle přímo, ale je to víceméně jasné. Nepřímo jsem to odmítla a byl klid. Nemám pocit, že by se po mně někdo vozil, ale zároveň jsem věděla, že se se mnou nepočítá, jestli je to srozumitelné. Spousta kriminálů jsou vyložené rodinné podniky, a podle toho to pak vypadá no. (...) Problém jsem občas měla spíš s rádoby nadřízenými, třeba jako vychovatelka jsem spadala pod metodické vedení speciálního pedagoga a ti měli občas pocit, že jsem jejich podřízená, i když to tak ve skutečnosti nebylo.*“ Respondentka se také zmínila o své zkušenosti, kdy byla obviněna ze zneužití své pravomoci: „*A taky mi přijde, že odsouzení mají vlastně víc práv než zaměstnanci. Všichni se jakoby bojí něco udělat nebo říct a oni to vědí. Mají zastání a my ne. Protože když půjde do tuhejch, vězeňská bude první, kdo si nad tebou umyje ruce. Vtipný je, že odsouzený tě z něčeho obviní, mě třeba obvinil chronický stěžovatel z toho, že jim tam nosím cigarety, úplná blbost. A nebylo to tak, že oni by mi museli dokázat, že jsem to udělala, ale já jsem musela prokázat, že ne.*“

R2: „*...přístup některých civilních zaměstnanců, převážně doktorů a příslušníků k vězněným osobám, které potřebují pomoc a technicky jsou pořád nevinné, protože jsou zatím pouze vazebně stíhané. Sledovat doktora, jak se do očí směje vězni potom, co mu odmítl vypsát léky bez doplatku, které potřebuje, protože nemá na účtu peníze, není zrovna příjemné. Taky to porušuje zákon, takže to je taky problém samo o sobě. (...) Občas se v práci ve stresu cítím, převážně kvůli kolegovi, který provokuje lidi k chybám a pak je nahlašuje vedení. (...) Chápu, že se jedná o místo, kde je nutné dodržovat určitá*

*bezpečností pravidla a jak se říká není to jen pro srandu, ale sem tam se stává, že někdo z vedení někoho potrestá za něco, co bylo mimo jeho kontrolu nebo to vůbec problém nebyl.“*

Velké rozdíly v přístupu a chápání práce mezi příslušníky a odbornými zaměstnanci, byly také jedním z témat, které jsme v průběhu rozhovoru s některými respondenty otevřeli. R6: *„Za mě je to spíš toxický prostředí kolikrát mnohdy kvůli tomu systému a kvůli zaměstnancům než kvůli klientům no. Občas to naráželo na tom, že vedoucí je uniforma a ne vždycky jsou odborný zaměstnanci dozorcema chápaný nebo braný, občas to vyzní že jsme tam jako na obtíž. (...) A vedoucí kladou nároky na ty zaměstnance, a proto by tam pro ně měli bejt, ale to se podle mě taky moc neděje.“*

R7: *„...je to prostředí, kde největší váhu má ta služební složka, který mají úplně jiný styl uvažování, než jiný vedoucí v běžných zaměstnáních jo. Takže ty najednou bez jakýkoliv přípravy a výcviku máš nad sebou nadřízenýho, který ti fakt připadá jako marťan.“*

## **MANIPULACE ZE STRANY VĚZNĚNÝCH**

Jak již bylo zmíněno v kapitole o rizicích spojených s prací ve vězeňské službě, samotní vězni a jejich chování představují významný stresový faktor při výkonu tohoto povolání. Někteří respondenti se svěřili, že negativně na ně často působili například náročné životní situace vězňených osob. Několik respondentek se shodlo na tom, že především osudy matek s malými dětmi byly pro ně asi tou nejtěžší věcí, se kterou musely pracovat. Ale kromě náročných osudů, agresivního chování či vyhrožování, se největším stresorem v rámci chování vězňených osob zdála být právě manipulace a manipulativní chování.

R1: *„...vlastně šlo o to, že měli požadavky, který nebyly možný a když se jim jasně řeklo, že to nejde, tak se jakoby nervovali a snažili se to různýma způsobama jakoby brekem nebo naopak řvali a vynucovali si to a řekli já na to mám právo, ale vůbec to tak nebylo, zkoušeli takový manévry. Takže člověk opravdu musel bejt profesionální v tom, že musel vědět svý kompetence, vědět co může říct, co nemůže říct, na co má on právo, a tak no. My bysme se dostali do problému, kdybychom tam něco řekli nebo udělali.“*

R3: *„Pamatuju si, že jsem jednou přišla a řekla jsem, že jsem tady jako nově, ale myslela jsem jako po dovolený a úplně se tomu člověku rozsvítily oči, že jsem jako nováček, že ze mě vymáčkne, co bude potřeba.“*

R4: *„Velmi často jsem se setkávala se snahou o manipulaci, zejména se dost snažili hrát na city, protože viděli relativně mladou ženskou a mysleli si, že třeba přes děti nebo slzy mě dostanou tam, kam potřebují. K tomu bych asi řekla jen to, že člověk musí být zdatnější manipulátor než oni.“*

R6: *„Tak zkoušej to, to je jasný. Zkoušej ty hranice, kór když viděj mladý holky, tak zkoušej co vydržíme, co si můžou dovolit. Jsou to hrozně vyčůraný lidi, ale to je naučí systém, že jo. Hlavně tam jsou lidi, co skoro celej život byli někde po ústavech, takže oni jsou naučený tomu manipulativnímu jednání.“*

R7: „Ty manipulace a nátlaky jsou víc náročné. Je důležitý se naučit neskákat všem lidem na špek a důvěřovat si. To mě taky naučilo jednou skvělou větu – já o tom popřemýšlím a řeknu vám třeba zítra. Nebo – musím si to ještě ověřit. Párkrát na začátku se mi vymstilo, že jsem řekla hned jo a pak jsem to řekla kolegyni a ona řekla takhle to nedělej, protože seš nová a oni zkouší věci co my jsme zakázali. Oni pak budou říkat no ta mi to povolila. (...) ...tak to je prostě stres, protože ty lidi jsou zvyklý překračovat pravidla, meze, mají čas tě sledovat jako zaměstnance, jaké máš jakoby návyky a zvyklosti a prostě budou zkoušet a budou zkoušet tak dlouho, než zjistí, jestli povolíš nebo nepovolíš.“

## DOPADY PRÁCE VE VS NA OSOBNÍ ŽIVOT

Do výzkumu jsem se rozhodla zařadit i kategorii pojednávající o dopadech práce ve vězeňské službě, konkrétně jak se tato práce odrážela nebo stále odráží na osobním životě jejich zaměstnanců. Každé povolání má samozřejmě do nějaké míry vliv na náš život, ale dle mého názoru a také dle výpovědí mých respondentů, se práce ve vězeňském prostředí podepisuje na osobním životě velice specifickým způsobem.

R3: „Trochu se to podepisovalo na rodinných vztazích, protože jsem tím byla opravdu pohlcená a dlouho jsem tam zůstávala a o ničem jiným jsem nemluvila. Dokonce se mi i zdálo ve snech, že chodím kolem ty věznice a nosím ty klíče a snažím se dostat dovnitř.“ Respondentka ale dopady práce ve VS na svůj život hodnotí kladně a vidí je jako přínos: „Ten stres, kterému jsem čelila a všechny ty výzvy, i nějaký konflikty s tím vedením, tak na mě to zapůsobilo paradoxně dost dobře, že jsem z toho vězení fakt odcházela jako posílená. Změnilo mě to v dobrým. Víc jsem začala přemýšlet o svých potřebách. Naučila jsem se, že člověk musí víc vnímat svoje potřeby a starat se o sebe.“

R4: „Možná jsem jen víc podezřívavá vůči cizím lidem a tak chvíli trvá, než si někoho připustím k tělu.“

R6: „Asi vnímám větší strach, protože mi tam najednou došlo, že nejenom na první pohled ošklivý lidi, dokážou udělat strašné věci. Jsem taková ostražitější na lidi, teď už bych nejela nočkou domu v jakoukoliv hodinu, bojím se jet i tágem a jako strach o děti no, když jsem slyšela nějaký ty příběhy a ségra má dvě děti a vždycky jsem si to spojila s nima.“

R1: „Začali mi třeba říkat lidi, že už nezářím tolik nebo že jsem taková trošku vysátá jak kdyby. Byla jsem taková v pohodě, vycházela jsem se svýma kolegama a dalšíma odbornýma zaměstnancema, tam to bylo jako v pohodě, ale pak se mi začali zdát hnusný sny, co se mi nezdávaly a začala jsem cejtit, že jsem taková uzavřená a vlastně jsem ani nechtěla chodit do společnosti a prostě jsem se začala hrozně uzavírat do sebe. Celkově už jsem neměla tak dobrý nálady jak dřív. (...) Já jsem se tam třeba naučila určitým způsobem si vymezit hranice nějakýho osobního prostoru, a ne každému věřit, ale zároveň se snažit pochopit tu situaci, ve který se ten obviněný nachází. Jakoby mi to hodně dalo, ale celej život bych to nezládla dělat, asi by mě to hodně sebralo. Člověk si potom venku říká, že co tak jako od těch lidí

*může čekat. Protože v tom vězení člověk jako ví, s kým má tu cest, co ten člověk udělal, ale venku to nevíš. Už nejsem tak důvěřivá, dřív jsem byla trošku naivnější v těch věcech, a teď už nejsem no.“*

Práce ve vězeňské službě může zasahovat i do partnerského života. Dva respondenti zmínili, že právě časová náročnost této práce se negativně podepisovala na jejich vztahu. R2: *„...mojí partnerce se nelíbí, že nemám úplně stabilní směny, což je dané podstavem, nemocenskými a faktem, že tam někdo být prostě musí.“* Stejně tak se k tomuto tématu vyjádřil i respondent č. 5: *„...manželka je občas naštvaná kvůli tomu, že chodíme hodně na přesčasy.“*

Respondentka č.7 se v našem rozhovoru rozpovídala ohledně dopadu práce ve vězeňské službě na její život v souvislosti s tím, co jí přimělo tuto práci opustit a kam dále směřovala. *„Nabyla jsem dost zkušeností a už jsem nechtěla setrvat v takovém tíživém prostředí jo, všechny ty těžká témata. Ty lidi tam jsou jakoby ve smyčce, oni tam přicházejí a pořád je máš ve stejné fázi, takové ty recidivisty, ty se tam pořád opakují a pořád vidíš takovou deziluzi a úpadek. Postupně nabíráš přesvědčení, že je to taková marnost nad marnost. Když jsem už já uvažovala o změně, tak jsem už spíš chtěla vidět, co ty lidi dělají venku pro to, aby se tam už nevraceli.“*

## **Druhá výzkumná otázka: Co zaměstnancům VS ČR pomáhá při udržování duševní pohody?**

Účelem této výzkumné otázky bylo zjistit, jak se zaměstnanci vězeňské služby starají o své duševní zdraví. V rámci této výzkumné otázky vznikly následovné kategorie: **metody psychohygieny v osobním životě, hranice mezi osobním a pracovním životem a sdílení s kolegy.**

### **METODY PSYCHOHYGIENY V OSOBNÍM ŽIVOTĚ**

Zde respondenti měli možnost se vyjádřit k různým způsobům, které jim pomáhají k udržování duševní pohody v osobním životě. Nejčastěji se jednalo o různé koníčky, jako je sport, psaní nebo různé ruční práce. Významnou metodou psychohygieny bylo ale i trávení času s rodinou a přáteli.

R1: *„...pomáhalo mi se vidat s lidma, který mám ráda a taky hodně sport mi pomáhal. Jóga, fitko, běhání. A občas nějaký kulturní akce, aby člověk měl tu hlavu zase někde jinde.“*

R3: *„Mně pomáhalo o tom psát, vést si nějaký deník.“* Respondentka se navíc svěřila, že sklouzla i k nepříliš zdravým a efektivním způsobům zvládnutí zátěže z práce: *„...a měla jsem i sklon k takovejším nezdravejším způsobům vyrovnávání se, že jsem tam první rok a půl strašně ztloustla, začala jsem strašně jíst a ještě jsem k večeri začala pít každé večer pivo, což jsem nikdy předtím, ani potom nedělala. A kouřila jsem hodně.“*

R4: *„Uklidňují mě ruční práce, háčkování zejména. Ráda čtu, to je taky takový únik z reality. Napsala jsem i knížku, která snad brzy vyjde a spravuji instagramový profil zabývající se vězeňstvím.“*

R5: *„Chodím s klukama do hospůdky a rád pracuju v lese a se zvířaty.“*

R6: *„Člověk se z toho potřebuje vypovídat, takže samozřejmě nějaký drinky s kámošema, bavít se, jezdím na kole, jezdím na bruslích, filmy, knížky, což často teda ale bylo s tematikou vězeňství...“*

Respondentka č. 7 se svěřila, že k udržování duševní pohody v osobním životě jí nejvíce pomáhalo navštěvování různých kurzů a výcviků. Přiznala, že díky nim nabyla spoustu zkušeností, které následně mohla uplatnit ve své práci. *„Byla jsem jeden z mála lidí, který na to dbal a chodil třeba i na věci mimo tu vězeňskou, že jsem si udělala krizovou intervenci, jako jeden z mála lidí jsem tam měla psychotherapeutický výcvik a takovéhle věci. A to bylo jako péče moje.“*

## **SDÍLENÍ S KOLEGY**

Jedním z nejvýznamnějších témat bylo sdílení s kolegy. Pro většinu respondentů podpora a otevřená komunikace s kolegy hraje v pracovním prostředí klíčovou roli. Můžeme ho považovat za metodu psychohygieny, kterou zaměstnanci praktikují již během pracovní doby.

Respondentka č. 1 se k tomuto tématu vyjádřila následovně: *„Určitě mi pomáhalo se bavit o tom i s kolegama. Já jsem tam občas mluvila s psychologem, co si třeba myslí o tom případu a tak, nebo co na něj říká. A člověk věděl, že na to není sám, že jsme tam na to všichni a že tam všichni máme stejnej cíl. Podporovali jsme se a drželi při sobě. My vlastně museli držet při sobě a táhnout za jeden provaz, i co se týká příslušníků a tak.“*

R3: *„Měla jsem kolegyni, která byla celkově v podobným vztahu k tomu systému jako já, to byla jedna z věcí, která mě dost zachraňovala, že jsme se spolu o tom bavily.“* Respondentka se poté ještě vyjádřila k rozdílu ve vzájemném sdílení a komunikaci s kolegy, kteří ve VS pracují již delší dobu: *„...ale pak třeba kolegové, který tam byli dlouho, tak ono vás to časem prostě změní a oni už o tom vězení mluvili tak krypticky, některých témat se nechťeli dotýkat nebo se do nich vůbec nořit.“*

Respondentka č. 6 obzvláště podtrhuje důležitost vzájemné komunikace a sdílení s kolegy. Při závěrečném shrnutí informací, o kterých jsme se během našeho rozhovoru bavily, přiznala, že právě možnost probírání pracovních záležitostí s kolegy, byla pro ni ta největší pomoc a péče o duševní zdraví. *„Pracovali jsme hodně týmově, na tý detenci je multidisciplinární tým a my jsme fakt všechno řešili společně, takže člověk se z toho vyčistil, postěžoval si. Každou maličkost jsme spolu sdíleli, kolegové sdíleli svoje zážitky, což ti taky pomůže v tom nadhledu. Tím mluvením se fakt vyčistíš, takže pro mě to bylo hodně důležitý. (...) Neumím si představit, že bych si to řešila všechno v sobě, to by mě možná zatížilo, ale tím vlastně, že člověk řekl, co zažil a co si myslí a někdo mu na to odpověděl, dal tu zpětnou vazbu, tak to jako pro mě bylo hodně důležitý no. A bylo to vlastně kdykoliv každé den, že to nebylo takový to, že musíme počkat do další supervize, ale prostě jsme to ze sebe vypustili hned.“*

R7: *„Přátelství nebo nějaká kolegialita, nenazývala bych to přátelstvím, se velmi cení. Když tě ten člověk nepodrží a není dobrý kolega, tak je to fakt průser. Podařilo se mi mít tak 3-4 kolegy, že když jsem je měla na směň, mohla jsem se o ně opřít a mohla jsem jim důvěřovat. Musela jsem dost fungovat sama za sebe, ale ty kolegové a okruh mi přijdou fakt důležitý, protože tu rodinu tím nechceš zatěžovat a mluvit o tom s někým.“*

S opačným názorem přišel respondent č. 2, který jako jediný přiznal, že sdílení s kolegy nepovažuje za důležité a v péči o jeho duševní zdraví sdílení nehraje žádnou roli. „*S kolegy se nesetkávám a své pocity nesdílím, nějak to nepotřebuju. (...) Mimo pracovní dobu na práci nemyslím, s kolegy se nesetkávám a problémy neřeším. Takže co se děje v práci, zůstává v práci.*“ (U tohoto respondenta bych ale ráda podotkla, že ve vězeňské službě pracuje teprve 8 měsíců.)

## HRANICE MEZI OSOBNÍM A PRACOVNÍM ŽIVOTEM

Častým tématem, nejen v rámci práce ve věznici, je nastavení hranic a schopnost oddělení práce od osobního života. V kapitole o rizicích práce ve vězeňské službě jsem mluvila o skutečnosti, že zaměstnanci VS jsou každodenně vystavováni náročným situacím, které je nutí být v průběhu pracovní doby konstantně ve střehu. Tato neustálá ostražitost a tlak často může pronikat i do mimopracovního života a negativně ho ovlivňovat, proto je důležité si umět nastavit hranice mezi osobním životem a prací. Z odpovědí některých respondentů ale lze konstatovat, že tuto schopnost ovládají poměrně dobře.

R4: „*Samotnou práci jako takovou jsem si domů nenosila ale nikdy. Naučila jsem se s pracovními klíči uložit do skříňky i všechny pracovní záležitosti a jít domů s čistou hlavou.*“

R2: „*Jediné, co si nosím z práce domů jsou vtípné věci, o kterých vím, že ostatní pobaví. Hranici mezi pracovním a osobním životem asi vytyčuje akt sundávání uniformy v šatně. Samozřejmě občas doma na práci myslím, ale ne moc, jen dost na to, abych se občas koukl na nějaký zákon, co jsem si potřeboval dohledat nebo abych nezapomněl, kdy tam vůbec mám jít.*“

R1: „*Já jsem se to snažila oddělovat a o práci jsem fakt nemluvila. Ale jinak jsem to nijak neřešila, protože jsem cítila, že ty lidi to nechtěj jakože poslouchat, a vlastně ani nemůžu spoustu věcí říct. I tak tam člověk tráví spoustu času, takže o tom mohl přemýšlet 8 hodin denně v tý věznici a potom už to vždycky vypustit.*“

Respondentka č. 7 se během rozhovoru svěřila, že si v práci mnoho věcí nepřipouštěla a sebe sama považuje za poměrně dost psychicky odolnou. Poté ale sama uznala, že nastavení hranic v tomto druhu práce je častokrát velice obtížné: „*Hele nedá se to moc v téhle práci nastavit. I kdyby si byla sebelepší, tak seš pořád jenom člověk a někdy ty témata byla tak těžká a náročná, že to prostě nedostaneš z hlavy, že to jsou fakt hraniční věci. Když máš třeba matku, která zabila svoje dítě, tak tam jako nemůžeš rozestřít tu hranici, to jsou i taková morální témata a prostě přemýšlíš nad tím. Úspěch je, když s tím umíš pracovat a když tě to úplně nepohltní a nevyhoříš z toho. Ale nedokážu říct, že jsem se od toho dokázala odpojit, bylo to to nejtěžší, co jsem kdy zažila. Protože i ty témata byly velice náročný, co tam lidi řešili.*“

Ovšem s poměrně velkým extrémem přišla respondentka č. 3, která se v průběhu rozhovoru rozpovídala o tom, jak moc ji tato práce pohltila: „*Třeba tak rok jsem fakt nemyslela na nic jinýho, fakt mě to ovlivnilo. Byla jsem úplně pohlcená v tý době, kdy jsem si začala říkat, že chápu ty workoholiky.*“

*Do té doby jsem nechápala, proč někteří lidi zůstávají v práci, to nemá život. No a pak jsem měla fakt sama problém odejít z té práce, když jsem odešla, tak jsem na to stejně jako myslela. (...) Dokonce se mi i zdálo ve snech, že chodím kolem té věznice a nosím ty klíče a snažím se dostat dovnitř.“*

### **Třetí výzkumná otázka: Jak zaměstnanci VS ČR vnímají péči o své duševní zdraví ze strany zaměstnavatele?**

V poslední výzkumné otázce jsem se snažila zjistit především to, jaké možnosti péče o duševní zdraví zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí, a zda jsou tyto možnosti dostatečné či nikoliv. Pro tuto výzkumnou otázku byly vytvořeny kategorie **poskytovaná péče** a **návrhy a doporučení**.

#### **POSKYTOVANÁ PÉČE**

V rámci této kategorie se respondenti mohli vyjádřit ke konkrétním možnostem, které jim zaměstnavatel v péči o duševní zdraví nabízí a případně se podělit o to, zda nějakou z nich využili/využívají. Většina respondentů zmiňovala především různá školení a semináře v rámci Akademie Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem, které se zdají být poměrně dost oceňované a přínosné.

R1: *„Ale jinak nám ty zaměstnavatelé nabízeli spoustu školení, jak povinný i dobrovolný, to bylo super. Člověk odjede na týden do Stráže pod Ralskem a tam se jako školíme třeba na nějakou asertivní komunikaci, nebo jak se bránit, nějaká sebeobrana, je tam takhle spousta vzdělávacích věcí, člověk tím roste. Měli jsme každoročně, 2x za rok schůzku sociálních pracovníků, kde se řešily různé problémy, co a jak by šlo zlepšit, čím celkově ten systém zlepšit, takže to bylo taky fajn, že se člověk mohl podílet sám na tom systému.“*

R7: *„Za nás to začínalo a rozjíždělo se to, když jsem tam nastupovala. Byli nějaký školení, pak se udělala Stráž pod Ralskem, takže tam se to rozjelo.“*

R6: *„Tak my jsme měli ty supervize vlastně, který jsme si teda docela vydupali. Ale zase systém jo, než se schválily peníze na to, tak jsme byli půl roku bez supervize. Ten supervizor nám třeba, když jsme byli zacyklený s nějakým chovancem, tak nám dal nějaký nový přístup k němu, tak to bylo fajn. (...) A ještě samozřejmě jako máme jen jako sociální pracovníci povinných 24 hodin ročně školení, takže to jsem třeba jela na třídní seminář o psychohygieně, o syndromu vyhoření. Takže tam zase přednášej zajímavý lidi, třeba ukazovali různé techniky. I sociální pracovníci mají vlastně každý rok jako schůzku sociálních pracovníků, to samý vychovatelé a pedagogové, takže je tam nějaký scházení se, sdílení.“*

Někteří respondenti měli povědomí o dalších možnostech pomoci, kromě výše zmíněných školení a supervize. R2: *„Vězeňská služba provozuje krizovou linku, která poskytuje pomoc v krizi.“* Respondent ale této možnosti nikdy nevyužil. Stejně tak respondent č. 5 uvedl: *„Zaměstnavatel nějaký*

*možnosti poskytuje, ale nevyužívám je.* “ Jeden z respondentů se svěřil, že služeb vězeňského psychologa využil při řešení nějaké soukromé záležitosti, ale jednalo se pouze o jednorázovou pomoc.

Překvapující pro mě byla odpověď respondentky č. 3, která se přiznala, že přítomnost jakékoliv péče o duševní zdraví ze strany zaměstnavatele nezaznamenala. *„Ne, fakt jako vůbec. Systémově tam nebylo skoro nic, jen jsme si popovídali mezi sebou jako lidi, ale jinak nic.“*

## **NÁVRHY ZMĚN/DOPORUČENÍ**

Nejčastějším návrhem, který by zaměstnanci uvítali, byla supervize. Dále se objevovaly i návrhy jako mediace, psycholog, možnost terapie, ale i větší množství benefitů a čerpání z FKSP.

R1: *„My jsme tam supervizi neměli a to je právě to, co mi tam chybí. Že by to spouště zaměstnanců mohlo pomoci, to bych doporučila. Potom třeba mediace si myslím, že by byla dobrá kvůli vyrovnávání sporů, takže kdyby každej absolvoval nějakou kurz mediace, to by bylo fajn. Možná by bylo fajn, kdyby byl psycholog pro ty zaměstnance. Spousta lidí má i třeba problémy doma, a pak si to může tahat i do té práce. Víím, že někteří příslušníci se chovali bez respektu k obviněným, a jestli má někdo komplex prostě v sobě nevyřešený, tak se to potom projevuje na té práci. Tak něco, aby člověk vyřešil sám sebe, aby potom mohl být profesionál, takže tady nějaká terapie nebo psycholog by bylo určitě potřeba.“*

R3: *„Pro odborný zaměstnanec by byla fajn určitě supervize, intervize, nějaká možnost odborného setkávání, ale všichni by určitě zasloužili nějakou péči jakože terapeutickou, protože ten stres je fakt extrémní, ještě když jde třeba o dozorce, který jsou fakt jako vystavený nějakému riziku napadení, kde je ta úroveň té zátěže o dost větší.“*

R4: *„Některý kolegové by ale určitě uvítali možnost externího psychologa nebo psychoterapeuta, protože neměli dostatečnou důvěru v to, že se jejich problémy nedostanou ven. Z toho důvodu třeba pomoc vězeňského psychologa nevyužili ani ve chvíli, kdy by ji potřebovali.“*

Respondent č.5 se k návrhům změn vyjádřil spíše obecně: *„Ta péče mi dostatečná nepřijde. Uvítal bych, kdyby tam byl větší klid, to by dost napomohlo lepší pohodě nás příslušníků.“*

R7: *„...asi víc benefitů a nějaký odpočinek a čas na regeneraci, víc dovolené, protože vězeňská je fakt nepřetržitý provoz, tam jedeš furt - Vánoce, svátky... Myslím, že ty lidi ani nejsou moc dobře placeni. A pak i různé akce víc jako na stmelení, víc z toho FKSP, jako třeba zoo, plavání, výlety nebo takhle, aby třeba trávili víc času s rodinou, jako víc takové běžné věci.“*



## 5. Diskuse

V této kapitole se postupně zaměřím na každou z mých výzkumných otázek a obecně shrnu, co jsem se z uskutečněných rozhovorů dozvěděla.

### **První výzkumná otázka: Jak zaměstnanci VS ČR hodnotí psychickou náročnost své práce a v čem spočívá?**

Na základě této otázky jsem zjišťovala, zda zaměstnanci vězeňské služby hodnotí svou práci jako psychicky náročnou, a v čem konkrétně tato náročnost spočívá. Na náročnosti se všichni respondenti bez výjimky shodli, a následně i nabídli velké množství konkrétních aspektů, které tuto náročnost způsobují.

Při vytváření výzkumu a zpracování literatury do teoretické části jsem očekávala, že na zaměstnance vězeňské služby budou nejvíce tíživě působit aspekty jako přímá práce s vězňnými osobami, jejich chování, různé extrémní situace a všudypřítomná bezpečnostní a zdravotní rizika, která jsou uvedena například v publikaci České vězeňství od Drápala, Jiříčky a Raszkové. Všechny tyto věci si v rozhovorech samozřejmě našli své zastoupení, ale prostřednictvím rozhovorů jsem zjistila, že zcela největší stres pro mé respondenty představoval samotný systém, a především vedení věznice a nadřízení zaměstnanci. Toto zjištění pro mě bylo celkem překvapující, protože žádný z mnou využitých zdrojů se těmito příčinami stresu nezabýval nebo zabýval, ale pouze okrajově a stručně. Jako velký kámen úrazu vidím především to, že ve vedoucích pozicích se často nachází zaměstnanci ve služebním poměru, kteří na svou práci nahlíží v mnoha případech jinak než zaměstnanci odborní. Také to může být dané tím, že zaměstnanci ve vedoucích pozicích jsou ve většině případech u vězeňské služby zaměstnání často i v řádu několika desítek let, což jejich pohled na tuto práci do velké míry ovlivňuje. V extrémních případech se může jednat o jedince, kteří se nachází v některé fázi syndromu vyhoření, který jim znemožňuje vykonávat svou práci efektivně a negativně ovlivňuje i jejich chování vůči kolegům a podřízeným.

Dalším ze stresových faktorů, který se v rozhovorech objevoval, bylo manipulativní chování vězňných osob vůči vězeňskému personálu. Vězni často manipulují zaměstnanci za účelem získání různých výhod, privilegií a obecně příznivějších podmínek pro jejich pobyt za mřížemi. Často se zaměřují především na ženské zaměstnance, u kterých se snaží vyvolat soucit skrze slzy či pomocí citlivých témat, jako jsou např. děti. Proto respondenti zdůrazňují, jak je důležité znát své kompetence, aby nedocházelo k situacím, kde by vězňná osoba obvinila daného zaměstnance z toho, že nějakým způsobem zneužil svou pravomoci.

Třetím významným stresovým faktorem bylo samotné prostředí věznice, na které jsem narážela v odborné literatuře poměrně často. Lidé pracující ve věznicích totiž tráví několik hodin denně v uzavřeném a zamřížovaném prostoru uvnitř věznice, kde často musí pracovat v technicky i hygienicky nevyhovujících podmínkách. Zaměstnanci navíc u sebe nemohou mít ani svůj mobilní telefon, pomocí

kterého by v případě potřeby komunicovali s rodinou a blízkými, a v podstatě po celou svou pracovní dobu jsou bez možnosti kontaktu s vnějším světem.

Posledním stresovým faktorem je současný podstav zaměstnanců a s ním související problémy. Jak jsem již zmiňovala v teoretické části, věznic se dlouhodobě potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Zaměstnanci tedy mají dlouhé a nestabilní směny a často jsou nuceni chodit na přesčasy, což se samozřejmě projevuje na jejich duševním zdraví a častokrát i na vztazích s jejich nejbližšími.

Překvapilo mě, že se žádný z respondentů nezmínil o extrémních situacích, o kterých často pojednává literatura. To může být dáno poměrně krátkým působením mých respondentů ve vězeňském prostředí, a také zejména tím, že většina mých respondentů byla zaměstnána v pracovním poměru. Tito zaměstnanci nejsou tolik vystaveni přímé práci s vězněnými osobami a vězni k nim často přistupují lépe než k zaměstnancům pracujícím v uniformě. Domnívám se, že s větším zastoupením zaměstnanců ve služebním poměru (především dozorců) v mém výzkumném vzorku, by přišlo i více zmínek o nějakých extrémních situacích.

## **Druhá výzkumná otázka: Jak zaměstnanci VS ČR pečují o své duševní zdraví?**

V rámci této otázky měli respondenti možnost se vyjádřit ke konkrétním způsobům psychohygieny, které uplatňují ve svém osobním životě.

Častou odpovědí byly různé sportovní aktivity, trávení času s blízkými lidmi, ale například i vedení deníku a psaní. Dále jsem se ptala i na hranice mezi osobním a pracovním životem, zda si je mí respondenti dokážou nastavit, případně prostřednictvím čeho. Z rozhovorů mi připadalo, že většina respondentů má tyto hranice uchopené poměrně dobře, ale myslím, že to může být opět zkresleno především tím, že většina respondentů již ve vězeňské službě nepracuje a pohled na jejich zaměstnání ve VS může být ovlivněn právě tímto časovým odstupem a mohou na tuto problematiku nahlížet již méně kriticky. Také si myslím, že velkou rolí ve výsledcích výzkumu hraje fakt, že většina respondentů je nebo byla u vězeňské služby zaměstnána pouze kratší dobu (tj. v průměru 2 roky).

Častým tématem, které se v rozhovorech objevovalo, a je i jednou z metod, pomocí které si zaměstnanci VS dokážou nastavit hranice mezi prací a osobním životem, byla důležitost komunikace s kolegy a vzájemné sdílení. Všichni zaměstnanci totiž zažívají podobné situace a pohybují se ve stejném pracovním prostředí, což jim umožňuje mezi sebou vést otevřenější a autentičtější konverzace. Komunikace o pracovních záležitostech s nimi je tedy mnohem přínosnější, než komunikace s rodinnými příslušníky či přáteli, kteří do tohoto prostředí často vidí pouze z vyprávění, a tudíž pro situace odehrávající se za zdmi věznic nemají takové porozumění.

### **Třetí výzkumná otázka: Jak zaměstnanci VS ČR vnímají péči o své duševní zdraví ze strany zaměstnavatele?**

Poslední výzkumná otázka se zaměřovala na péči o duševní zdraví ze strany zaměstnavatele, konkrétně její formu, dostatek či nedostatek a poté případné návrhy, které by zaměstnanci VS ve své práci uvítali.

Z rozhovorů vyplynulo, že nějakou možnost péče o duševní zdraví zaměstnavatel nabízí. Konkrétně respondenti zmínili různá školení v rámci Akademie Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem, linku pomoci, psychologa a supervizi. Těchto možností a prostředků, i vzhledem k tomu, že se jedná o práci v opravdu specifickém a náročném prostředí, však rozhodně není dostatek a respondenti se na této skutečnosti shodli. Problém vidím i v tom, že všechny tyto možnosti, dle mého názoru, nejsou pro zaměstnance dostatečně prezentovány a nabízeny. Sice jsou zmíněné na oficiálních stránkách vězeňské služby, pravděpodobně bychom i ve věznicích našli nějaké „poutače“ na nástěnkách nabízející odbornou pomoc, ale když vezmu v potaz i odpověď jedné z mých respondentek, která nezaznamenala žádné možnosti pomoci a péče ze strany zaměstnavatele, tato prezentace určitě není dostatečná. Samozřejmě je ale důležité se zamyslet nad tím, zda by se například nabídka supervizí na každém oddělení věznice setkala s úspěchem. Bohužel si myslím, že spousta zaměstnanců by tyto možnosti odmítla. Jednak z toho důvodu, že se jedná o prostředí, kde je kladen důraz na určitou sílu, psychickou odolnost a autoritu a přiznání jakýchkoliv psychických problémů a těžkostí je v současné době stále mnoha lidmi, obzvláště v tomto prostředí, považováno za projev slabosti, tedy za opak zmíněných atributů. Někteří z respondentů vyjádřili obavu z toho, že by se jejich problémy probírané např. v rámci supervize nebo setkání s psychologem, dostaly ven, což také vidí jako jeden z důvodů, proč by nabízenou pomoc nevyužili.

Cílem empirické části mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou nejvýznamnější stresové faktory při práci u Vězeňské služby České republiky a jak tyto faktory ovlivňují psychohygienu jejich zaměstnanců. Myslím si, že prostřednictvím výše zmíněných výzkumných otázek a diskuse nad nimi, došlo k jeho naplnění. Rozhodně je spousta věcí, které si ze své práce po praktické stránce odnáším a do budoucna bych je udělala jinak. Určitě bych si pro příště vybrala větší zastoupení zaměstnanců ve služebním poměru a větší zastoupení mužských respondentů. Většina mých respondentů navíc ve vězeňské službě pracovala poměrně krátkou dobu, což si myslím, že některé z výsledků mohlo zkreslit. Do budoucna by určitě bylo přínosné se zaměřit na provádění širšího a plošnějšího průzkumu napříč věznicemi. Také srovnání stresových faktorů a psychohygieny u zaměstnanců českých a zahraničních věznic by mohlo být zajímavým tématem pro mé další výzkumné aktivity.

## Závěr

Respondenti zúčastnění mého výzkumného šetření se shodli na psychické náročnosti své práce a uznali, že psychohygienu v tomto druhu zaměstnání je něco opravdu nezbytného. Také se svěřili o vlastních způsobech, jak začleňují psychohygienu do svého každodenního života oni sami, a jaké kroky v tomto směru podniká jejich zaměstnavatel. V návaznosti na tyto probraná témata mě napadly nějaké návrhy, které by mohly být do budoucna v této oblasti nápomocné.

Opravdu jsem se ztotožnila s názorem jedné z respondentek, která jako návrh pro lepší péči o duševní zdraví ze strany zaměstnavatele uvedla větší množství benefitů, více dovolené a intenzivnější čerpání z fondu kulturních a sociálních potřeb. Tuto možnost vidím jako nápomocnou ve dvou rovinách. Jednak v rovině osobní, kdy více volného času či času stráveného s rodinou nebo jinými blízkými osobami, účastnění se různých kulturních a volnočasových akcí a celkově více času na regeneraci a odpočinek, by mohlo napomocet lepší duševní pohodě zaměstnanců, což by se projevilo v kvalitě jejich práce a celkové atmosféře na pracovišti. Druhý přínos vidím v rovině pracovní, kdy tyto zmíněné kulturní a volnočasové akce, různé výlety atp., by mohli prohloubit vztahy mezi zaměstnanci a sloužit jako větší stmelení pracovního kolektivu a zároveň jako forma teambuildingu. Tyto akce by také mohli zlepšit vztahy mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými a vedením věznice.

Jedním z dalších doporučení, které mě napadlo v rámci tématu nedostatku zaměstnanců a v návaznosti na kapitolu „diskuse“, je lepší sebezprezentace vězeňské služby jako takové. A to zejména prostřednictvím lepšího platového ohodnocení, které je v současné době, vzhledem k psychické i fyzické náročnosti této práce, vsutku nedostatečné. Lepší platové podmínky by rozhodně nalákaly více zájemců o tuto práci a vyřešily tak kritický nedostatek zaměstnanců a s ním spojené pracovní přetížení zaměstnanců stávajících. Co bych ale chtěla ve své práci zmínit, je to, že prezentace vězeňské služby na sociálních sítích a různých veřejných akcích se dostává na poměrně dobrou úroveň. Častokrát narážím na články, kde VS propaguje nábor nových zaměstnanců a také jsem v poslední době několikrát zaznamenala přítomnost vězeňské služby na akcích pro veřejnost, jako jsou například různé veletrhy a konference. Vězeňská služba také realizuje interaktivní programy pro školy, kde představují specifika své práce a u starších žáků tyto programy slouží jako náborové akce.

Ve výsledcích výzkumu jsme také mohli vidět, že samotné vězeňské prostředí působí tíživě na zaměstnance VS. Opět je to jeden z problémů, který se poměrně nesnadno řeší, protože ve věznicích zkrátka musíme dbát na daná bezpečnostní opatření (nemůžeme tedy např. ze všech věznic odstranit mříže pouze za účelem „hezčího“ pracovního prostředí). Jedna z mých respondentek se zmínila o možnosti společenské kuchyňky, která pro ni osobně dělala vězeňské prostředí příjemnější. Proto mi zřízení takovéto místnosti, v zařízeních, kde tato místnost není nebo je, ale její využívání je jakkoli omezené, přijde jako dobrý nápad. Tato místnost by mohla být jakýmsi bezpečným prostorem pro vězeňský personál, kam si by si zaměstnanci mohli chodit na chvíli odpočinout, popovídat si s kolegy, uvařit si kávu nebo čaj a na chvíli se tak „vzdálit“ nepříjemnému prostředí věznice.

Téma možností odborné psychologické péče mi ale přijde poněkud ošemetnější. Pro zaměstnance je samozřejmě k dispozici vězeňský psycholog, ale jak jsem již zmiňovala v kapitole „diskuse“, u některých zaměstnanců panuje obava, že by se jejich osobní záležitosti dostali ven. V tomto případě se ztotožňuji s názorem jedné z respondentek, která řešení tohoto problému vidí v možnosti využití externího psychologa. Dalším řešením by mohlo být zavedení intervize, která probíhá mezi kolegy a není zde přítomný supervizor. Možná by ale bylo dobré, aby nabídce odborné pomoci předcházelo nějaké důkladnější šetření mezi zaměstnanci, kde by bylo zjišťováno, jakou konkrétní možnost pomoci by uvítali a v jakém rozsahu. Zároveň je to dobrý způsob, jak zaměstnancům dokázat, že vedení věznice na jejich duševním zdraví záleží a že dbá na jejich potřeby a přání.

Když se na tuto problematiku podívám očima studenta sociální pedagogiky, tak přínos tohoto oboru do tématu péče o duševní zdraví ve vězeňském prostředí, shledávám v šíření povědomí o tématech spojených s psychohygienou, a především v prevenci jevů jako je například syndrom vyhoření, akutní stres, pocity frustrace atp. A to konkrétně prostřednictvím poskytování relevantních informací týkajících se duševního zdraví a možností, jak o něj dostatečně pečovat v pracovním a osobním životě, pomocí různých workshopů, přednášek a školení například o syndromu vyhoření, technikách zvládnání stresu nebo vypořádávání se s náročnými životními situacemi, ať už se jedná o situace v rámci vězeňského prostředí nebo osobního života. Obecně si myslím, že role sociálního pedagoga by mohla být nápomocná v šíření osvěty okolo duševního zdraví a ve snižování stigmatu, které je s ním spojeno. Právě otevřenější komunikace o těchto tématech by, dle mého názoru, byla bránou pro lepší pracovní podmínky zaměstnanců vězeňské služby, co se roviny psychického zdraví týče.

Zpracování tohoto tématu bakalářské práce mi dalo mnoho cenných zkušeností. Jednak mi umožnilo potkat a vyslechnout spoustu zajímavých lidí, kteří ve vězeňském prostředí působili nebo stále působí, a obecně tak porozumět tomuto často zcela nepřístupnému místu do větší hloubky. Poslouchání osobních pracovních zkušeností mých respondentů místy nebylo vůbec jednoduché, častokrát se svěřovali i o opravdu těžkých situacích a neduzích celého vězeňského systému, které pro mě, jakožto člověka, který by v budoucnu rád působil ve vězeňství nebo v nějakém příbuzném oboru, byli často probuzením do reality. Nicméně stále tuto práci vidím jako velice přínosnou a důležitou, a ráda bych svou bakalářskou práci zakončila slovy jedné z mých respondentek, které se mi zaryli do paměti: *„Nesu si s sebou velkou naději, že když oni jsou schopný na sobě zapracovat, lidi kteří neměli nic, ani osobně a ani materiálně a nějak se vnitřně zvedli, tak už to dokážeme každý. Je to mimořádná a smysluplná práce.“*

## Seznam zdrojů

### Knížní zdroje

1. BEDRNOVÁ, Eva. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6.
2. BORZOVÁ, Claudia. Nespavost a jiné poruchy spánku: pro nelékařské zdravotnické obory. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 141 s. ISBN 978-80-247-2978-7.
3. BUZKOVÁ, Klára. Fitness jóga: harmonické cvičení těla i duše. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 168 s. ISBN 80-247-1525-2.
4. DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. České vězeňství. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 456 s. ISBN 978-80-7676-066-0.
5. HAWKINS, Peter a SHOHET, Robin. Supervize v pomáhajících profesích. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9.
6. HRICOVÁ, Alena; ONDRÁŠEK, Stanislav a URBAN, David. Metodologie v sociální práci. 1.vyd. Praha: Grada, 2023. 208 s. ISBN 978-80-271-3636-0.
7. JOSHI, Vinay. Stres a zdraví. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 160 s. ISBN 978-80-7367-211-9.
8. JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. Psychologie zdraví: biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty. 1. vyd. Praha: Grada, 2021. 552 s. ISBN 978-80-271-2569-2.
9. MARTINEK, Michael. Duchovní služba ve věznicích. 1. vyd. Praha: Česká biblická společnost, 2022. 216 s. ISBN 978-80-7545-122-4.
10. MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 284 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
11. MÍČEK, Libor. Duševní hygiena. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s. ISBN neuvedeno.
12. NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
13. OPATRNÝ, Aleš. Pastorační skupiny. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. 196 s. ISBN 978-80-7465-116-8.
14. PAULÍK, Karel. Psychologie lidské odolnosti. 2. vyd. Praha: Grada, 2017. 362 s. ISBN 978-80-247-5646-2.

15. PRAŠKO, Ján a PRAŠKOVÁ, Hana. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2001. s. 188. ISBN 80-247-0068-9.
16. ŠNÁBLOVÁ, Martina. Některé poznatky k výběru uchazečů pro Vězeňskou službu ČR z pohledu psychologa. In: MICHALÍK, David, eds. Psychologie v bezpečnostních sborech. Praha: THEMIS, 2009. s. 8-16. ISBN: 978-80-7312-060-3.
17. ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele. 1. vyd. Praha: Grada, 2018. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3.
18. ŠVAŘÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
19. STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Poradce pro praxi. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
20. VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. 870 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

### **Periodika**

1. DIRGA L. a HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. Nejasné vztahy moci - vězení očima českých dozorců. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2014, roč. 50, č. 1.
2. HALUZOVÁ, Soňa. To nejcennější, co VS ČR má, jsou lidé. České vězeňství, 2016, č. 4.
3. RAZSKA, M. a PRAŠKO J. Depersonalizace a derealizace – současné nálezy. Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie, 2008, č. 3.
4. SYGIT-KOWALKOWSKA, E., ORLAK, K., & STOLARSKI, M. Work for the Prison Service: selected health consequences – investigating the role of personal resources, job demands, work stress, and burnout. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 2023, roč. 36, č. 6.

### **Internetové zdroje**

1. BURIAN, Jan. Meditace z pohledu neurověd. Eldar.cz [online] (nedatováno) [cit. 16.02.2024] Dostupné z: [https://eldar.cz/cognition/presentmoment/files/meditace\\_neurovedy.pdf](https://eldar.cz/cognition/presentmoment/files/meditace_neurovedy.pdf)
2. Česká justice. Vězeňská služba po pokusu o vraždu dozorce varuje před nedostatkem lidí a peněz. Česká-justice.cz [online] ©2023 [cit. 21.02.2024] Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2023/12/vezenska-sluzba-po-pokusu-o-vrazdu-dozorce-varuje-pred-nedostatkem-lidi-a-penez/>

3. Český institut pro supervizi. Co je supervize. Supervize.eu [online] © 2006 [cit. 22.02.2024]  
Dostupné z: <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize>
4. HUMPHRYS, JOHN. Does prison work? YouGov.co.uk [online] ©2023 [cit. 21.02.2024]  
Dostupné z: <https://yougov.co.uk/politics/articles/47666-john-humphrys-does-prison-work>
5. JIROUŠOVÁ, Marta. Jméno prof. MUDr. Jaroslava Stuchlíka nezapadlo. Češi.sk [online] (nedatováno) [cit. 15.02.2024] Dostupné z: <https://www.cesi.sk/bes/05/09/59stu.html>
6. JIŘIČKA, Václav. Supervize v českých věznicích: jedna potřeba, dva přístupy. Supervizní listy. [online] (nedatováno) [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://listy.supervize.eu/temata/precetli-jsme-za-vas/supervize-v-ceskych-veznicich-jedna-potreba-dva-pristupy/>
7. MALIK, M., PADDER, S., KUMARI, S., & BURHANULLAH, H. Mental Health Burden and Burnout in Correctional Workers. IntechOpen.com. [online] © 2022 [cit. 21.02.2024] Dostupné z: <https://www.intechopen.com/chapters/84620>
8. Metodický list ředitele výkonu trestu a vazby. [online] Praha: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2007. [cit. 22.02.2024] Dostupné z: [https://www.supervize.eu/wp-content/uploads/grvs\\_metodicky\\_list.pdf](https://www.supervize.eu/wp-content/uploads/grvs_metodicky_list.pdf)
9. Národní zdravotnický informační portál. Pohybová aktivita. Nzip.cz [online]. [cit. 27.02.2024].  
Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/350-pohybova-aktivita>
10. Národní zdravotnický informační portál. Rejstříkový pojem: duševní zdraví. Nzip.cz [online]. [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/235>.
11. RÝDLOVÁ, Jarmila. Jak vyzrát na frustraci. Najdipomoc.cz [online] ©2024 [cit. 02.03.2024]  
Dostupné z: <https://www.najdipomoc.cz/clanky/odborne-clanky/jak-vyzrat-na-frustraci/>
12. SCHMITTER, Amy. Ancient, Medieval and Renaissance Theories of the Emotions. Stanford Encyclopedia of Philosophy [online] ©2021 [cit. 14.02.2024] Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/emotions-17th18th/LD1Background.html>
13. Vězeňská služba České republiky. Psychologická pomoc. vscr.cz [online] ©2024 [cit. 22.02.2024] Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/psychologicka-pomoc>
14. Vězeňská služba České republiky. Vzdělávání. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024]  
Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/akademie-vs-cr/sekce/testovaci-sekce>



15. Vězeňská služba České republiky. Zájemcům o služební poměr ve Vězeňské službě ČR. Vscr.cz [online] ©2024 [cit.23.02.2024]
16. Vězeňská služba České republiky. Rekrece. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024] Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/rekreace>
17. Vězeňská služba České republiky. Služební poměr. Vscr.cz [online] ©2024 [cit. 23.02.2024] Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/sluzebni-pomer-prislusnika-vs-cr>

## **Legislativa**

1. ČESKO. § 1 odst. 1 zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční stráží České republiky – znění od 1. 2. 2022. In: [Zákony pro lidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS 2010–2024 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555#p1-1>
2. ČESKO. § 2 zákona č. 555/1992 Sb., České národní rady o Vězeňské a justiční stráží České republiky - znění od 1. 2. 2022. In: [Zákony pro lidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS 2010–2024

## **Seznam tabulek**

**Tabulka č.1** – Zaměstnanci ve služebním poměru, str. 24

**Tabulka č.2** – Zaměstnanci v civilním poměru, str. 25

**Tabulka č.3** – Přehled respondentů, str. 36

## **Přílohy**

Tazatelské otázky k rozhovoru

## Tazatelské otázky k rozhovoru

1. **Jak dlouho jste zaměstnán/a u vězeňské služby a na jaké pracovní pozici?**
2. **Jaká byla Vaše motivace pro práci právě ve vězeňské službě?**
3. **Myslíte si, že je Vaše práce psychicky náročná? Cítíte, že ovlivňuje Vaši duševní pohodu?**
4. **Cítíte se ve své práci často ve stresu? (Dokážete si vybavit nějaké konkrétní situace, které ve Vás tento pocit vyvolávají?)**
5. **Napadají Vás nějaké konkrétní aspekty Vaší práce, které jsou pro Vás tíživé? (Např. prostředí věznice – mříže, uzavřené izolované prostředí, chování vězňů, bezpečnostní rizika, náročné životní situace vězňů...)**
6. **Přemýšlel/a jste někdy o změně profese, zejména kvůli psychické náročnosti Vaší práce?**
7. **Jak Vaši práci vnímá okolí?**
8. **Cítíte, že Vaše práce nějakým způsobem ovlivňuje Vaše osobní vztahy?**
9. **Jak pečujete o své duševní zdraví mimo pracovní dobu? Máte nějaké koníčky nebo zájmy, které Vám pomáhají se vyrovnávat s pracovními výzvami?**
10. **Mluvíte o pracovních výzvách s Vašimi kolegy a sdílíte s nimi své pocity? Cítíte, že tato otevřená komunikace napomáhá k Vaší duševní rovnováze?**
11. **Máte tendenci si „nosit práci domů“? Co Vám pomáhá si nastavit hranice mezi pracovním a osobním životem?**
12. **Myslíte si, že se Vaše péče o duševní zdraví v průběhu času proměňuje? (Např. jestli aktuálně dbáte o své duševní zdraví více než když jste do tohoto zaměstnání nastupovali nebo naopak?)**
13. **Poskytuje Vám Váš zaměstnavatel nějaké možnosti, jak pečovat o své duševní zdraví? (supervize, využití psychologa, benefity...)**
14. **Pokud ano, kterých možností využíváte? Cítíte, že Vám využívání těchto možností pomáhá v udržování duševní rovnováhy?**
15. **Přijde Vám tato péče ze strany zaměstnavatele dostatečná? Pokud ne, jaké kroky byste uvítal/a?**