

Mgr. Ondřej Kolář, Ph.D.
Police Academy of the Czech Republic in Prague
Faculty of Security Management
Department of Security Studies
kolar@polac.cz
ORCID ID: 0000-0002-4330-2637

Vězeňské prostředí a jeho vliv na zaměstnance Vězeňské služby ČR

Prison Environment and its Influence on the Employees of the Prison Service of the Czech Republic

Abstrakt

Příspěvek se soustředí na vězeňské prostředí a jeho vliv na zaměstnance, především v souvislosti se zvládáním náročných situací. Zabývá se také výběrem nových zaměstnanců a základními parametry jejich výběru. Rovněž poukazuje na nutnost vzdělávání zaměstnanců věznic v souvislosti s komunikací s vězněnými osobami a různým metodám, které lze při jejich vzdělávání využít.

Klíčová slova: Věznice, vězeňské prostředí, mimořádná událost, bezpečnostní sbor, krizová intervence, vzdělávání zaměstnanců věznic.

Abstract

The paper focuses on the prison environment and its impact on staff, particularly in relation to coping with challenging situations. It also deals with the selection of new employees and the basic parameters of their selection. It also highlights the need for training of prison staff in relation to communication with prisoners and the various methods that can be used in their training.

Keywords: Prisons, prison environment, emergency, security forces, crisis intervention, prison staff training.

Úvod

Na každý pracovní výkon působí velmi významně celá řada faktorů. Mohou být pracovního, ale i osobního charakteru a v konečném důsledku způsobí ovlivnit fungování celé organizace. Každá situace, do které se jedinec, během výkonu práce dostane, nemusí vyvolávat tlak na jeho výkon, avšak její působení může k výkonnosti zaměstnance přispívat. Reakce na vzniklou situaci jsou pak do značné míry příčinou snižování, ale i zvyšování pracovního výkonu. Článek se zaměřuje na oblast vězeňství jako na prostředí psychicky náročné, které může limitovat služební povinnosti příslušníků Vězeňské služby ČR, případně pracovní výkon občanských zaměstnanců.

Fakt, že jde o psychicky náročné povolání, by měl být zdůrazňován již při samotném náboru nových zaměstnanců, a to jak ve služebním poměru, tak v poměru pracovním. Důležité je zaměřit pozornost na způsoby předcházení a řešení náročných situací ve vězeňských zařízeních. Cílem článku je upozornit na skutečnosti spojené s výkonem služby/práce v tomto exponovaném prostředí, kdy stresové situace a jejich zvládání mohou ovlivňovat fungování celého systému.

Text je rozdělen do několika částí, přičemž hned v první jsou vymezeny základní pojmy důležité ve vztahu k náboru nových zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že se jedná o vězeňské prostředí, tak v dalších částech je provedena charakteristika uvedeného prostředí a vybraných událostí majících vliv na zvládání náročných situací.

Vymezení základních pojmů

V úvodní části je nutno vymezit základní pojmy, se kterými lze spojit, mimo jiné, i nábor nových zájemců o práci u Vězeňské služby ČR, ať už se jedná o práci ve služebním poměru, nebo v poměru pracovním. Každý z uvedených poměrů se řídí jinou zákonnou úpravou, avšak vždy jde o službu/práci, kdy zaměstnanec vstupuje do interakce s vězněnými osobami, musí na jejich jednání a chování reagovat a využívat naučených postupů, případně svých vlastností k dosažení určitého cíle. Nutno doplnit, že přístup občanských zaměstnanců nebo příslušníků k vězněným osobám bývá odlišný, a to právě vzhledem k povaze jejich aktivit (náplně jejich pracovní pozice). Vězeňské prostředí bude pro potřeby tohoto článku spojeno především s výkonem trestu odnětí svobody nepodmíněně.

Jakékoliv prostředí hraje v životě člověka velmi významnou úlohu a s tím souvisí i jeho vliv na formování osobnosti. Prostor člověka zahrnuje vedle hmotných předmětů nezbytné vztahy, tedy vedle materiálního systému i duchovní systém. Podstatné tedy je, že prostředí jako jistý, vymezený prostor obsahuje podněty nezbytné pro rozvoj osobnosti (Kraus, 2001: s. 52). Ve vězeňském prostředí lze charakterizovat duchovní systém mimo jiné jako systém vzájemných interakcí, a to jak ve vztahu k vězněným osobám, tak i mezi zaměstnanci samotnými. Interakce pak v konečném důsledku mohou ovlivnit fungování předmětného bezpečnostního sboru jako celku.

Z výše uvedené charakteristiky prostředí je zřejmé, že komunikace s prostředím patří k základním interakcím člověka, který během svého života vstupuje neustále do takových vztahů a měl by být způsobilý na ně adekvátně reagovat a umět se v nich orientovat.

K charakteristice vězeňského prostředí lze uvést, že jde o prostředí velmi specifické, v němž hraje výraznou úlohu především mužská maskulinita, neboť demonstrování fyzické síly je do jisté míry i vhodnou strategií, jak si získat respekt, uznání, ale i jiné výhody (Lochmannová 2020; Juříček, Smolík, 2023).

Výkon vězeňství na našem území je v gesci Vězeňské služby ČR, přičemž se jedná o vnitřní bezpečnostní sbor v působnosti Ministerstva spravedlnosti ČR. Mezi hlavní úkoly uvedeného bezpečnostního sboru patří práce s vězněnými osobami s cílem na ně působit takovou měrou, aby jejich reintegrace do společnosti byla co možná nejefektivnější (Kolář, 2016).

Práce s vězněnými osobami je fyzicky, ale i psychicky náročná a při samotném výkonu služby, nebo výkonu práce dochází k celé řadě náročných událostí, na které je nutno umět reagovat a zvládat je. Náročné události, případně zátěžové situace, nemusí být vždy pro jedince nežádoucím jevem, který jeho pracovní výkon devalvují. Mohou působit zcela opačně a jedince mobilizovat k vyššímu pracovnímu nasazení a tím i výkonu. Někteří autoři v souvislosti se zvládáním náročných situací rozlišují pojmy zátěžová situace od stresové situace, jelikož se liší obsahově. Zátěžovou situaci pojmají na takové úrovni, kdy požadavkům je organismus schopen dostát a považují ji za stimulující faktor, bez jehož působení by organismus stagnoval (Kebza, 2005). Stresovou situací bývá událost spojená s pojmem „stresor“. Jde o události a situace, které působí výrazně negativně, jedinec se jim musí přizpůsobit a spolu s dalšími nepříznivými podmínkami vedenými z vnějšího prostředí jsou způsobilé narušit duševní a psychické zdraví osoby (Mikuláščík, 2015). Z psychologického hlediska se mezi zátěžové situace mimo stres zahrnuje také konflikt a frustrace, a to z kvalitativního hlediska, zatímco stres je společným jmenovatelem zátěží z hlediska kvantitativní stránky odezvy (Hošek, 2001).

Vězeňské prostředí a jeho náročnost

Již výše bylo zmíněno, že interakce člověka s prostředím hraje významnou úlohu při zvládání náročných životních událostí, a to jak v osobním životě, tak v životě profesním. Vězeňské prostředí lze pro svoji náročnost považovat za velmi exponované, proto bude dále pojednáno o skutečnostech, které mají vliv nejenom na činnost samotného bezpečnostního sboru, ale především na zaměstnance, kteří každodenně vstupují do kontaktu s vězněnými osobami. Kontakt nemusí mít vždy negativní charakter, avšak díky náročnosti práce ve věznicích lze konstatovat, že možnost konfliktu a tím i vzniku náročné situace, se zde může projevit ve vyšší míře. Proto je důležité umět si vybrat takový personál, který bude nejenom splňovat náročná kritéria výběru, ale bude především přínosný pro naplňování hlavních úkolů Vězeňské služby ČR.

Nábor vězeňského personálu

Nábor nových zaměstnanců do služebního nebo pracovního poměru u Vězeňské služby ČR zajišťuje personální oddělení každé organizační jednotky. Lze uvést, že tato práce je charakteristická celou řadou specifických činností, které nemůže vykonávat každý, což se právě během náboru ukazuje. Bohužel neexistují reálná data o počtu uchazečů, kteří byli z náboru vyřazeni, a to z důvodu neúspěšného absolvování psychologických testů, případně testů fyzických. Fakt, že se u dnešní mládeže projevuje zhoršená fyzická úroveň je v současné době často diskutován (Výborná, 2023). Uvedená skutečnost se zcela jistě promítá i do různých změn v souvislosti s fyzickými prověrkami nových uchazečů. Zatímco v minulosti bylo běžnou součástí fyzického přezkoušení i plavání, běh na 3 000 m nebo shyby, v současné době bylo fyzické přezkoušení modifikováno a počet disciplín sniženo, a to v případě Vězeňské služby ČR na 4 základní disciplíny (běh na 1 000 m, kliky, člunkový běh 4x10 m a celomotorický test (VS ČR, 2023). Avšak testy fyzické připravenosti se týkají pouze personálu, který bude případně přijat v rámci Zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nikoliv dle konkrétních ustanovení Zákoníku práce. Jedná se tedy o uniformovanou složku bezpečnostního sboru, ne o občanské zaměstnance.

Každodenní práce s odsouzenými představuje především také velkou psychickou zátěž. Pro příslušníky se jedná o službu ve směnném provozu, která je sama o sobě i fyzicky náročná pro lidský organismus a společně s prostředím ve věznicích (nedostatek denního světla, malé prostory, direktivní styl řízení na všech úrovních, bezpečnostní opatření, nebezpečnost vězňů apod.) může mít negativní dopady i na psychickou stránku člověka a jeho celkový zdravotní stav. Lze se domnívat, že nezáměr o toto zaměstnání může souviset právě se specifickostí daného prostředí, nebo příkladně i s absencí mít u sebe během pohybu ve věznici mobilní telefon a být tak v permanentním kontaktu se svým okolím.

Dalším důležitým faktorem, který je s náborem nových zaměstnanců do Vězeňské služby ČR spjat, je platové ohodnocení. Přestože v posledních několika letech došlo k úpravě platových podmínek pro zaměstnance ve vězeňství, i nadále trpí bezpečnostní sbor nedostatkem personálu. Je nutné zmínit, že úprava platových podmínek se týkala jenom uniformovaných zaměstnanců, nikoliv občanských zaměstnanců vězeňských zařízení. V oblasti finančního ohodnocení nelze tvrdit, že by sbor byl nějak výrazně podfinancován, nicméně pro uchazeče může představovat i tato stránka určitou bariéru pro náborové aktivity samotného bezpečnostního sboru. I když se Vězeňská služba ČR snaží v náborových kampaních upozorňovat na některé benefity spojené se služebním i pracovním poměrem, zpravidla jde o běžný standard, navíc nikterak blíže konkretizovaný, například nabídka benefitů a možnosti jejich využití. (VS ČR, 2023). Na druhou stranu nutno podotknout, že nedostatek personálu se v konečném důsledku může projevit i tak, že přepracovaní a unavení zaměstnanci nemohou plnit své úkoly v požadovaném rozsahu a odvádět kvalitní výkon (Paseková, 2021).

Při náboru nových zaměstnanců hrají důležitou roli také další aspekty příjmu, které jsou vyjmenovány v zákonných úpravách. Jedná se především o zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů a dále pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. V nich je rámcově vymezeno, jaké požadavky jsou kladeny na uchazeče o přijetí do služebního nebo pracovního poměru k Vězeňské službě ČR.

Kromě fyzické připravenosti musí uchazeč splňovat i požadavky spojené s náročností práce ve vězeňském prostředí, které jsou zjišťovány psychologickým vyšetřením. Právě oblast spojená s psychologickou náročností zaměstnání bývá rovněž důvodem, proč nejsou uchazeči přijati. Dle statistických údajů bylo například v roce 2022 (od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022) akreditovanými psychology realizováno 1 475 psychologických posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů o práci ve Vězeňské službě ČR. Z uvedeného počtu se 933 osob hlásilo do služebního poměru a 542 do poměru pracovního. Jako osobnostně způsobilí pro přijetí do Vězeňské služby ČR bylo shledáno 1 014 osob (68,7 %) a 461 osob (31,3 %) osobnostní kritéria nespĺnilo (VS ČR, 2022). Z toho vyplývá, že uvedený bezpečnostní sbor si plně uvědomuje otázky spojené s psychologickou náročností povolání, stejně tak jako otázky spojené se zvládáním zátěžových situací, které mohou být v konečném důsledku způsobilé ovlivňovat konativní složku zaměstnance, nebo příslušníka Vězeňské služby ČR.

Náročné situace ve věznicích

Většina náročných situací, se kterými se mohou zaměstnanci setkat a které mají vliv na jejich činnost, lze dát do spojitosti s bezpečností v samotných věznicích. Jedná se především o problematiku násilí, ať už mezi vězni samotnými, tak i vůči příslušníkům nebo občanským zaměstnancům vězeňských zařízení. Obecně se téma vězeňského násilí týká především jednotlivých typů a podob násilí. Proto se rozlišují zpravidla dva základní typy, a to instrumentální a expresivní násilí (Juříček, Smolík, 2023). Instrumentální násilí je racionální, kdy cílem je budování moci či kontroly nad situací a je motivováno snahou dosáhnout určitý výsledek. Expresivní násilí je naproti tomu spontánní, slouží jako redukce stresu nebo napětí. Především z praktického hlediska je důležité rozlišovat formy agrese i podle důsledků na ty s vážnějšími či lehčími důsledky (Lovaš, 2010).

Právě otázka násilí, a to zpravidla vůči personálu, anebo taktéž otázka suicidálního jednání vězňených osob, je jednou z exponovaných náročných situací, na kterou by měl zaměstnanec umět reagovat.

Suicidální jednání obecně může být projevem nejen poruchy osobnosti, ale lze jej dát do souvislosti i s jistou impulzivitou a agresivitou. Agresivita pak nemusí být namířena pouze proti personálu, ale i vůči vlastní osobě, a to z různých důvodů. Je důležité podotknout, že suicidální chování může být ve vězeňském prostředí i otázkou sebepoškozování s úmyslem na sebe upozornit formou „volání o pomoc“, ale dokonané suicidium většinou pramení ze skutečného rozhodnutí jedince se svým životem skoncovat.

V odborné literatuře se uvádí, že nelze vést rovnítko mezi sebepoškozováním a suicidálním chováním, ale zdůrazňuje, že sebepoškozování se může u téže osoby vyskytnout spolu se závažnějšími způsoby sebezranění, jako je například předávkování léky nebo oběšení. Při posuzování souvislostí sebepoškozování a suicidálního chování hraje úlohu osobnost a typ osobnostní patologie (Koutek, Kocourková, 2003: s. 77).

Již výše bylo uvedeno, že mezi náročné situace spojené s vezeňstvím patří i otázka fyzických útoků vůči zaměstnancům. V českých věznicích je násilí odsouzených směrem k zaměstnancům věznic, zejména ve formě fyzického násilí, hodnoceno jako mimořádná událost. Mimořádné události jsou jednoznačně nežádoucí a veškerý personál se snaží jim co možná nejvíce zabránit (Dirga, 2020). Za takové události se považují veškeré aktivity, které jsou způsobilé ohrozit bezpečnost osob, jejich zdraví a životy, poškozují majetek Vězeňské služby ČR, narušují pořádek ve věznicích nebo ohrožují životní prostředí (Dirga, Kubín, 2023).

Pokud jde o události spojené s násilím vůči zaměstnancům, tak data o počtech (případech) napadení personálu od roku 1996 do roku 2013 oscilují mezi 18 až 46 případy, v průměru cca 33 případů ročně (Blatníková, 2016: s. 50). Nicméně právě napadení zaměstnanců, jejich reakce při uvedených incidentech, stejně tak jako následná šetření patří mezi nejzávažnější události, které mohou mít významný vliv na jejich psychický stav. Z analýzy statistických údajů vyplývá, že v roce 2019 došlo k 20 případům napadení zaměstnanců ve vazebních věznicích a 30 případům ve věznicích. V roce 2020 to bylo 21 případů během výkonu vazby a 33 případů ve výkonu trestu odnětí svobody. Rok 2021 zaznamenal 16 případů násilí vůči zaměstnancům

ve vazebních věznicích a 27 ve věznicích a roku 2022 došlo k 22 případům během výkonu vazby a 25 případů ve výkonu trestu odnětí svobody (VSČR, 2023).¹

K výrazně medializovanému případu, který v současné době řeší nejenom Vězeňská služba ČR, ale i orgány činné v trestním řízení, patří případ z roku 2023, ke kterému došlo ve Věznici Všehrady, kdy dva mladiství odsouzení surově napadli dozorce tamní věznice (Šujan, 2023).

Mimo projevů brachiální agrese se náročné situace mohou týkat i jiných problémů, které souvisí se zajištěním bezpečnosti ve věznicích. Mezi významné problémy patří průnik nepovolených věcí a látek do vnitřních prostor věznic. Jedná se o mobilní telefony a jiná záznamová zařízení, ale především návykové látky, které jsou způsobilé ovlivňovat jednání vězňených osob. Pokud jde o vlastnictví mobilních telefonů ze strany vězňených osob, zde je nutno doplnit, že vězňené osoby mají možnost, v rámci extramurálních aktivit, telefonického kontaktu se svými rodinnými příslušníky, známými apod. Uvedené právo je zakotveno v zákoně č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, v platném znění. Držení mobilního telefonu vězňenými osobami je určitou statusovou záležitostí, neboť pro ostatní představuje ukázkou schopnosti majitele či uživatele obejít vězeňský systém a nebýt na něm závislý. Mobilní telefony představují výrazné ohrožení bezpečnosti ve vězeňských zařízeních obecně, neboť prostřednictvím uvedeného zařízení mohou zcela nekontrolovaně komunikovat s prostředím mimo věznici, sdělovat důležité informace bezpečnostního charakteru apod. (Kolář, 2023)

Výrazná je též prezentace vězňených osob na sociálních sítích, které představují nejenom zajímavou komunikační platformu, ale svoji úlohu můžou hrát i při identifikaci vězňených osob s vězeňskou subkulturou (Karlesz, 2023).

Neméně významným problémem ve věznicích jsou v současnosti návykové látky. Mezi nejfrekventovanější návykové látky v našich věznicích patří bezesporu THC, pervitin a psychiatrické léky, které jsou vězňeným osobám předepisovány zpravidla ze strany lékařů – specialistů. Ze statistických dat Vězeňské služby ČR vyplývá, že problematice návykových látek je věnována pozornost, ovšem zpravidla ne v souvislosti s možností vzniku agresivního jednání vězňených osob, a to jak vůči ostatním, tak i vůči personálu (srov. Statistická ročenka VSČR, 2019–2022).

Skutečnost, že návykové látky představují významný bezpečnostní problém pro Vězeňskou službu ČR, vyplývá i z různých dokumentů a diskusí, které jsou na dané téma vedeny (např. Krawiecová, 2020).

Jaký by měl být postup managementu Vězeňské služby ČR, a to nejenom v rámci metodických doporučení ze strany Generálního ředitelství, ale i samotných organizačních jednotek ve vztahu k péči o zaměstnance po zvládnutí náročné, mimořádné situace? Téma je velmi citlivé a měla by mu být věnována zvýšená pozornost po každé mimořádné události, zvláště pak té, při níž dojde k napadení občanského zaměstnance či příslušníka věznice. S tím souvisí nejenom činnost kompetentních orgánů, které se ve vězeňském zařízení snaží událost řešit, ale pozornost by měla být soustředěna i na samotné zaměstnance a měla by jim být poskytnuta dostatečná pomoc, především psychologická, příkladně v rámci krizové intervence.

¹ Analýza statistických údajů Vězeňské služby ČR za roky 2019–2022. Pozn. autora

Krizová intervence

Krizová intervence je odborná metoda práce s klientem v situaci, kterou osobně prožívá jako zátěžovou, nepříznivou, ohrožující. Krizová intervence pomáhá zpřehlednit, strukturovat klientovo prožívání a zastavit ohrožující či jiné kontraproduktivní tendence v jeho chování. Krizová intervence se zaměřuje jen na ty prvky klientovy minulosti či budoucnosti, které bezprostředně souvisejí s jeho krizovou situací. Krizový pracovník klienta podporuje v jeho kompetenci řešit problém tak, aby dokázal aktivně a konstruktivně zapojit své vlastní síly a schopnosti a využít potenciálu přirozených vztahů. Krizová intervence se odehrává v rovině řešení klientova problému a překonávání konkrétních překážek (Vodáčková, 2012: s. 60).

Po samotné mimořádné události má zaměstnanec možnost se obrátit na vězeňského psychologa nebo na psychologické pracoviště Vězeňské služby ČR. V praxi není zavedeno, že by psychologická pomoc byla po stresové události automaticky uskutečňována, ale zaměstnanec ji musí aktivně vyhledat. Samotné psychologické pracoviště Vězeňské služby ČR ve své prezentaci jako psychologickou pomoc příslušníkovi po mimořádné události uvádí:

- příslušník/zaměstnanec po extrémní mimořádné události by neměl pokračovat v dané směně ve výkonu služby – člověk funguje jen na zmobilizované rezervy, není zaručen výkon služby s plnou výkonností a odpovědností,
- podpora ze strany nadřízených – poskytnout bezpečný prostor s možností „citového“ odpočinku,
- poskytnout včasnou odbornou pomoc, i když příslušník/zaměstnanec popírá účinek traumatizující události,
- kolegiální přístup na pracovišti – „černý“ humor není na místě,
- partner – důležitý spojenec v krizi,
- úmrtí kolegy na pracovišti (Haluzová, 2019).

Bohužel se ve věznicích nevěnuje zvýšená pozornost práci se zaměstnanci po odeznění mimořádné události. Spíše se předpokládá, že zaměstnanec bezprostředně po exponované události sepíše veškerou nutnou dokumentaci, úřední záznamy apod. Jedním z faktorů může být i neochota zaměstnance o svých pocitech hovořit, aby nedošlo k jeho diskreditaci a následně k jeho odchodu od bezpečnostního sboru. Další důležitou okolností je absence navázání důvěry s psychologem, nebo jinou osobou.

V rámci zpracování článku se podařilo oslovit příslušníka jedné z organizačních jednotek Vězeňské služby ČR, který pod podmínkou anonymity popsal náročnost své práce v rozhovoru, který proběhl prostřednictvím aplikace Teams.

Rozhovor – příslušník Vězeňské služby, praxe více jak 15 let

„Každý z nás se ve svém zaměstnání již někdy setkal se situacemi, které vyžadují velkou míru duševní zdatnosti, aby byly nějakým způsobem vyřešeny. Zcela jistě můžeme hovořit o krizových situacích, které nás mohou během našeho zaměstnání potkat. Je velice důležité, aby si člověk uměl v takové situaci poradit a také aby věděl, jak má postupovat při nápravě už vzniklého problému. Každá krizová situace je pro psychiku člověka obrovským nápor a naučit se zachovat klid a najít řešení

je důležitý faktor, který pak ovlivní celou řadu dalších událostí. Ač se většina z nás snaží konfliktům a problémům vyhýbat, ne vždy se nám to daří, a dokonce existují jedinci, kteří tyto problémy na sebe snad poutají. Všichni se snažíme o to, abychom měli na pracovišti klid a žádné konfliktní situace nemuseli řešit. Ale pro některé profese je řešení konfliktních situací na denním pořádku, a proto by se tito zaměstnanci měli snažit naučit, jak konfliktům zabraňovat a jak jim předcházet.

Pracuji jako příslušník Vězeňské služby ČR a skoro každý den se dostávám do situací, které vyžadují nějaké operativní řešení a jednání, jak z mé strany, tak ze strany ostatních zaměstnanců věznice.

Ve své práci se setkávám s mnoha typy lidí a lidských osudů, ale jedna událost mi za poslední dobu zůstává v paměti přece jen intenzivněji. Byl jsem tehdy informován o tom, že na jednom z oddělení věznice se pokusil jeden odsouzený napadnout psycholožku, která se s ním snažila hovořit o jeho problémech, které má se svojí družkou a které jsou také spojeny s jeho pobytem ve výkonu trestu odnětí svobody. Okamžitě jsem se na místo dostavil a zjistil jsem, že psycholožka se již v kanceláři nenachází a odsouzený se v kanceláři "zabarikádoval". Na místo byla povolána skupina dozorců, kteří měli za úkol tohoto odsouzeného uklidnit a zpacifikovat. Ze slov psycholožky bylo zjištěno, že odsouzený má u sebe nabroušený příborový nůž, kterým ji ohrožoval na životě. Před vstupem do kanceláře jsem se domluvil nejdříve s jiným psychologem, který mi řekl, že zkusí tohoto odsouzeného nějakým způsobem přemluvit, aby svého jednání zanechal. S jeho návrhem jsem souhlasil. Po nějaké chvíli odsouzený uvolnil vstup do kanceláře a psychologa a mne do kanceláře pustil. Tam jsme se jej snažili od jeho jednání odradit, neboť začal vykřikovat, že spáchá sebevraždu, že ho již život nebaví. Po chvíli, kdy jsme s odsouzeným hovořili, se podařilo psychologovi a mně odsouzeného přemluvit, aby od svého jednání upustil a tento se pak vzdal příslušníkům vězeňské služby.

Na tomto krátkém vylíčení událostí jsem chtěl demonstrovat, jak je velice důležité s odsouzenými hovořit a nesnažit se vždy za použití síly o nějakou nápravu, či o obnovení pořádku na odděleních, popřípadě v rámci celé věznice. Myslím si, že komunikace je velice důležitá a mnohdy na odsouzené působí daleko efektivněji, než jsou různé druhy donucovacích prostředků, kterými vězeňská služba disponuje a je oprávněna je v určitých situacích použít. Taktéž se domnívám, že je velmi důležité i ze strany zaměstnavatele, aby se po takovémto druhu napadení civilního zaměstnance snažil o to, aby si dokázal se zaměstnancem promluvit, popřípadě vyslechnout jej, neboť jde bezesporu o traumatizující zážitek, který se nestává každý den. Navíc mnoho ze zaměstnanců věznic se do takové situace nikdy nedostane a je proto třeba vědět, jak se v případě napadení zachovat a jak potom postupovat při práci s odsouzeným.

Řešení těchto druhů situací je vždy problematické, a ne vždy se podaří danou situaci zvládnout. Nemyslím tím, že by došlo k nějakému smrtelnému úrazu, ale zážitek může znamenat pro zaměstnance traumatizující zážitek, že může vést až k rozvázání pracovního poměru a ukončení bezesporu zajímavé práce s osobami, kteří pomoc zcela jistě potřebují. Bohužel se zaměstnanci takové rozhovory moc neprobíhají, ale ani sami zaměstnanci o ně moc nestojí a nevyhledávají takovou pomoc". (Anonymizovaný rozhovor s příslušníkem Vězeňské služby ČR, 2023)

Vzdělávání zaměstnanců v oblasti komunikace a zvládnání náročných situací

Komunikace jako prostředek dorozumívání prošel během staletí ohromným vývojem a od té klasické verbální funkce dorozumívání, dnes plní komunikace celou řadu dalších funkcí, které jenom dokládají, jak je pro člověka, jako pro tvora společenského, komunikace důležitá. Většina veřejnosti si spojuje komunikaci pouze s verbálním projevem, ale to je pouze velmi omezený výčet.

Komunikace se dnes projevuje v podstatě kdekoliv, má funkci grafickou, symbolickou, snaží se nás oslovit doma i mimo domov a využívá k tomu celou řadu prostředků. Komunikace je procesem tvořeným souborem informací, komunikačních dovedností, aktivit a nástrojů (Janda, 2004: s. 13), jež jednotlivé fáze komunikace ovlivňují.

Je důležité akceptovat skutečnost, že komunikace a komunikační dovednosti na sebe váží další nároky, a to i na zaměstnance ve vězeňských zařízeních. Nejde ani tak o nároky spojené s používáním určitého jazyka, ale především se snahou lépe a efektivněji využívat nabízené komunikační prostředky a rovněž s nimi pracovat. Proto je velmi důležité věnovat pozornost i různým typům školení a následnému vzdělávání zaměstnanců, neboť i tyto aspekty přináležejí do efektivní komunikace v rámci organizačních jednotek Vězeňské služby ČR. Možnostem vzdělávání může být také věnován určitý blok zaměstnaneckých benefitů, může se jednat o vzdělávání virtuální, ale i prezenční. Často se v této spojitosti vyskytuje pojem celoživotní vzdělávání. Tento proces nabývá na významu právě ve vztahu se zvýšenými požadavky na všechny zaměstnance, kteří ve všech typech vězeňských zařízení pracují.

Jednou z frekventovaných metod, která bývá pro vzdělávání ve věznicích využívána, jsou e-learningové platformy. Díky nim může dojít k proškolení zaměstnanců bez toho, aby museli opouštět pracoviště, navíc si mohou o realizaci školení rozhodnout sami, a to i v souvislosti s rozvržením celé vzdělávací aktivity jako takové. Nevýhodou se na druhou stranu může jevit skutečnost, že tento typ vzdělávání nemusí být dostatečně efektivní například v interakci se zaměstnanci, což znamená, že je přesně dán jeho obsah, avšak bez možnosti okamžité reakce ze strany samotných zaměstnanců.

Další možností jsou prezenční kurzy, které však kladou zvýšené nároky na jejich fyzickou přítomnost, časovou dotaci i výběr témat. Právě tyto aspekty mohou vytvářet dojem, že prezenční vzdělávání není tak vhodné, jako je tomu u různých virtuálních ekvivalentů. Ovšem pravdou zůstává, že lektor při prezenčních akcích může pružněji reagovat na vzniklou situaci, lépe porozumět požadavkům zaměstnanců a tím do budoucna i efektivněji vzdělávací modul modifikovat. Taktéž může dojít k představení různých příkladů dobré, ale i špatné praxe, jež v konečném důsledku mohou znamenat zlepšení v konkrétních případech.

Ve vazebních věznicích i věznicích se periodicky realizují vzdělávací akce pro veškerý vězeňský personál, a to v rámci Školení služební a profesní přípravy. Naproti tomu úroveň těchto školení nemusí být na požadované úrovni, stejně tak jako výběr témat. Zpravidla to záleží na samotných lektorech, ale i například na časové dotaci, která je takovým školením věnována (Vejvodová, Kolář, 2019). Totéž platí i v případě vzdělávání v oblasti komunikace s vězněnými osobami, neboť této oblasti není věnována zvýšená pozornost a výběr témat školení se spíše soustřeďuje na jiné

problémy. Navíc systém školení nemusí být zcela funkční, neboť zpravidla se jej zúčastňují příslušníci po skončení doby služby, nebo v době osobního volna, což k jejich pozornosti nepřispívá a mnohdy chápou tato školení jako tzv. nutné zlo. Stejně to může být i v souvislosti s časem, který je tématu věnován, neboť je omezen cca 20 minutami na proškolení personálu o vybrané problematice. I z tohoto důvodu nemusí být potom komunikační a jiné dovednosti zaměstnanců věznic na požadované úrovni.

Závěr

Z uvedeného článku je zřejmé, že náročné situace ve věznicích s sebou nesou celou řadu dalších konsekvencí, které jsou způsobilé negativně ovlivnit nejenom lidskou psychiku, ale i samotnou práci u uvedeného bezpečnostního sboru. Existuje celá řada událostí, které mohou být považovány za náročné a jedinec by měl být schopen na ně reagovat. A to tak, aby náročnou situaci nejenom zvládl, ale aby neeskalovala v nějakou zásadnější. Zároveň by se mu taktéž mělo dostat pomoci v případě, že by byla považována za nutnou a potřebnou k lepšímu zvládnutí celé události.

Autor článku neměl ambici deskriptivně popsat veškeré možné situace, které se ve věznicích vyskytují a které by bylo možno považovat za náročné. Jeho cílem bylo přiblížit vězeňské prostředí a upozornit na některé situace, které se ve vězeňských zařízeních vyskytují. Ty by měly být i součástí vzdělávacího procesu pro všechny zaměstnance vězeňských zařízení, kteří vstupují do vzájemné interakce s vězněnými osobami, ale nejenom s nimi, ale i s personálem těchto zařízení.

Literatura a zdroje

- BLATNÍKOVÁ, Šárka. *Nebezpečnost a násilí ve vězeňském prostředí*. Praha: IKSP, 2016, s. 50. ISBN 978-80-7338-158-5.
- DIRGA, Lukáš. *Humanizace českého vězeňství očima jeho aktérů*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0848-1.
- DIRGA, Lukáš a Tomáš KUBÍN. *Vězeň na útěku*. Praha: Academia, 2023. ISBN 978-80-200-3414-4.
- HOŠEK, Vladimír. *Psychologie odolnosti*. 2. vydání, Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-7184-889-1.
- JANDA, Patrik. *Vnitřní komunikace: Nástroje pro úspěšné fungování firmy*. Praha: Grada, 2004, s. 13. ISBN 80-247-0781-0.
- JUŘÍČEK, Petr a Josef SMOLÍK. Násilí a utváření sociálních statusů ve vězeňské subkultuře. *Sociologie*. 2023, ročník 1. ISSN 0049-1225.
- KEBZA, Vladimír. *Sociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
- KOLÁŘ, Ondřej. Aktivita pravicových extremistů ve věznicích. In: *Bezpečnostní hrozby současnosti*. Eds. Barbora Vegrichtová. Praha: Policejní akademie ČR v Praze, 2016. ISBN 978-80-7251-462-5.
- KOUTEK, Jiří a Jana KOCOURKOVÁ. *Sebevražední chování: současné poznatky o suicidalitě a její specifika u dětí a dospívajících*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-732-9.

- KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, s. 52. ISBN 80-7315-004-2.
- LOCHMANNOVÁ, Alena. *Tělo za katrem*. Praha: Academia, 2020. ISBN 978-80-200-3019-1.
- LOVAŠ, Ladislav. *Agresia a násilie*. Praha: Ikar. 2010. ISBN 978-80-551-1752-2.
- MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie 3. přepracované vydání*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-8024-7422-12.
- VEJVODOVÁ, Petra a Ondřej KOLÁŘ. Training prison staff to recognize inmate radicalization. *Security Journal*. 33(4): 552-564.
- VODÁČKOVÁ, Daniela. *Krizová intervence*. Praha: Portál, 2012, s. 60. ISBN 978-80-262-0212-7.

Internetové zdroje

- HALUZOVÁ, Soňa. Prezentace Asociace psychologů bezpečnostních sborů, 1. konference APBS, [online]. [cit. 2023-10-30.] Dostupné z: https://apbs.cz/wp-content/uploads/2019/12/Psychologicka_pece_VS_CR.pdf
- KARLESZ, Štěpán. Leo Beránek kroutí poslední rok ve vězení: Obří plán po návratu! Pařba, ženy a zpátky k rapu. [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: Leo Beránek kroutí poslední rok ve vězení: Obří plány po návratu! Pařba, ženy a zpátky k rapu - [Expres.cz](https://www.expres.cz)
- KOLÁŘ, Ondřej. Průnik nedovolených věcí do věznic jako bezpečnostní problém. Konference RESPO: Region v rozvoji společnosti: krize, konflikt, nejistota. 2023 [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: (11) (PDF) Průnik nedovolených věcí do věznic jako bezpečnostní problém The infiltration of unpermitted objects to prisons as a security risk ([researchgate.net](https://www.researchgate.net))
- KRAWIECOVÁ, Nela. Vězeňská služba tají, jak velký problém jsou drogy za mřížemi. Nepomohl ani váhavý tlak ministerstva. [online]. [cit. 2024-03-05]. Dostupné z: Vězeňská služba tají, jak velký problém jsou drogy za mřížemi. Nepomohl ani váhavý tlak ministerstva | [iROZHLAS – spolehlivé zprávy](https://www.irozhlasy.cz)
- Nový ředitel vězeňské služby Simon Michailidis: Vězení jako hotel? Hloupost. PASEKOVÁ, Eva. [online]. [cit. 2023-12-28]. Dostupné z: Nový ředitel vězeňské služby Simon Michailidis: Vězení jako hotel? Hloupost – [Česká justice \(ceska-justice.cz\)](https://www.ceska-justice.cz)
- Personalistika [online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné z: Personalistika a kariéra | Vězeňská služba České republiky ([vscr.cz](https://www.vscr.cz))
- Věznice Odolov. [online]. [cit. 2023-12-29]. Dostupné z: Vychovatel – Věznice Odolov – Detail pozice | Vězeňská služba ČR ([jobs.cz](https://www.jobs.cz))
- Statistické ročenky VS ČR 2019–2022 [online]. [cit. 2023-10-30.] Dostupné z: <https://www.vscr.cz>
- ŠUJAN, Kristián. Vězni na Chomutovsku brutálně zmlátili dozorce. Jeden z útočníků je mladiství, uvedla policie. [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: Vězni na Chomutovsku brutálně zmlátili dozorce. Jeden z útočníků je mladiství, uvedla policie – [CNN Prima NEWS \(iprima.cz\)](https://www.iprima.cz)
- VÝBORNÁ, Lucie. Rapidní propad v síle a vytrvalosti dětí. Po sto letech se v Česku opět testovala fyzická zdatnost mládeže. [online]. [cit. 2024-3-05]. Dostupné z:

Rapidní propad v síle i vytrvalosti dětí. Po sto letech se v Česku opět testovala fyzická zdatnost mládeže | iROZHLAS – spolehlivé zprávy

Zákonné úpravy

Zákon č. 361/2003 Sb. O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce v platném znění.

Zákon č. 169/1999 Sb. O výkonu trestu odnětí svobody v platném znění.

Mgr. Ondřej Kolář, Ph.D. (*1975)

The member of RAN – section P&P

The member of EENeT – European expert on terrorism issues

More than 20 year – Prison service of the Czech Republic:

1999–2003 – Pre-trial detention in Brno

2003–2012 – Prison for men Kuřim

2012 – member of Prison service mission in Afghanistan – interpreter, security consultant

2012–2020 – Prison for women Světlá nad Sázavou

2021–Police academy of the Czech Republic in Prague

Doctor degree: „Manifestation of extremism in prisons“

Co-author the book „Extremism behind bars“

Co-author of the analytic tool for monitoring extremism and radicalization proces in Czech Prisons (SAIRO)

Specialization: the analysing of criminal tattoos, penology, problematic areas of imprisonment.