

Dobrovolnictví a Integrovaný záchranný systém

Bc. Stanislav Kubík

Diplomová práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Stanislav Kubík**

Osobní číslo: **H140567**

Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Dobrovolnictví v rámci integrovaného záchranného systému**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti motivace a dobrovolnictví u integrovaného záchranného systému.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BAŠTECKÁ, Bohumila. Psychosociální krizová spolupráce. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4195-6.

BRUMOVSKÁ, Tereza a Gabriela MÁLKOVÁ. Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-772-5.

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2477-8.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 1. prosince 2015


doc. Ing. Aněžka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 15. 2. 2016

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávající závěrečné práce, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá dobrovolnictvím a motivací k dobrovolnictví u Integrovaného záchranného systému a Hasičského záchranného sboru. Zaměřuje se na významné oblasti, které mají vliv na motivaci vedoucí příslušníky sboru k dobročinnosti ve spojitosti s povoláním záchranáře. Diplomová práce vymezuje pojmy hodnoty života, smyslu vykonávané práce, štěstí a lidské podpory. Z poznatků uvedených v teoretické části vychází následně část praktická. Při výzkumném projektu byl použitý standardizovaný dotazník zaměřený na motivaci k dobrovolnictví. Respondenty byli příslušníci Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky. Cílem kvantitativního výzkumu je na základě získaných dat určit a objasnit motivační faktory vedoucí k dobrovolné činnosti. Závěrečná část obsahuje vyhodnocení výsledků výzkumu a přijetí závěrů a doporučení pro praxi.

Klíčová slova: motivace, dobrovolnictví, smysl života, hodnoty, Hasičská záchranný sbor, integrovaný záchranný systém

ABSTRACT

This diploma thesis deals with a volunteering and a motivation to do it in terms of the Integrated Rescue System and Fire Rescue Service. The diploma thesis focuses on the factors which influence the motivation of the members of the Fire Rescue Service to do the volunteer work. The thesis refers to terms such as value of life, the purpose of volunteering, happiness and human support. The practical part of the thesis deals with the findings stated in the theoretic part of this diploma thesis. To gain all the information needed, I used a standardized questionnaire focused on the motivation for volunteering. The respondents were the members of the Fire Rescue Service of the Czech Republic and the members of the Police of the Czech Republic. The aim of a quantitative research is to analyse the gained data and to determine the factors which motivate the firefighters to do the volunteer work. The final part of the diploma thesis contains the evaluation of research findings, conclusions and recommendation for the praxis.

Keywords: motivation, volunteering, the purpose of life, values, Fire Rescue Service, Integrated Rescue System

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za kladný přístup a cenné rady a také panu prof. PhDr. Miroslavovi Chráskovi, CSc., za vstřícný přístup a odborné rady při konzultacích ke kvantitativnímu výzkumu, v praktické části této diplomové práce a Mgr. Soni Pančochové, krajské psycholožce Hasičského záchranného sboru Zlínského kraje a Mgr. Evě Novotné, krajské psycholožce pracující u Policie České republiky ve Zlíně.

Dále bych chtěl poděkovat všem respondentům výzkumného šetření, kteří ochotně spolupracovali při vyplnění dotazníku a věnovali tomu svůj čas.

Na závěr bych rád poděkoval všem, kteří mi věnovali své rady, informace a poznatky a především mé rodině, která byla po celou dobu psaní diplomové práce velkou oporou.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto:

„Výsledkem myšlení nemá být pocit, ale čin.“

Vincent van Gogh

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM	12
1.1 OBSAH TÉMATU U DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÉ LITERATURY	13
1.2 SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA VE VZTAHU K DOBROVOLNICTVÍ U INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	14
1.3 K ZÁKLADNÍM POJMŮM	15
2 DOBROVOLNICTVÍ A INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM	19
2.1 SLOŽKY INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	20
2.2 HISTORIE A SOUČASNOST DOBROVOLNICTVÍ.....	23
2.3 DOBROVOLNICTVÍ U ZÁCHRANNÝCH SLOŽEK	27
2.4 FORMY, HODNOTY A VÝZNAM DOBROVOLNICTVÍ U INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	30
3 MOTIVACE VE VZTAHU K DOBROVOLNICTVÍ U INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	32
3.1 ZDROJE A DRUHY MOTIVACÍ	35
3.2 MOTIVAČNÍ FAKTORY	37
3.3 RIZIKA A BARIÉRY DOBROVOLNICTVÍ U ZÁCHRANÁŘŮ	44
3.4 PŘÍPRAVA, VZDĚLÁVÁNÍ A PÉČE O DOBROVOLNÍKY	51
3.5 DRUHY A METODY DOBROVOLNICKÉ POMOCI U INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU	57
II PRAKTICKÁ ČÁST	66
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	67
4.1 DRUH A TECHNIKA VÝZKUMU.....	67
4.2 ZPRACOVÁNÍ DAT A ZJIŠTĚNÍ VÝZKUMU	69
4.3 DISKUSE	100
4.4 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	102
ZÁVĚR	104
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	106
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	113
SEZNAM OBRÁZKŮ	114
SEZNAM GRAFŮ	115
SEZNAM TABULEK	116
SEZNAM PŘÍLOH	117

ÚVOD

Motto

„Bohu ke cti, bližnímu ku pomoci!“

(Krédo všech hasičů)

Asi každý z nás chce prožít šťastný život a někteří chtějí, aby šťastný život prožili i ostatní lidé kolem něj. Mnozí mají potřebu pomáhat a pak si zvolí takové povolání, aby mohli i v profesním životě být užiteční, činit tak lidi šťastné, svou prací se podílet na lepším světě a sami zažívat pocit štěstí.

„Bez neštěstí není štěstí. Vnímat zážitek štěstí je možné proto, že je chvilkový, vzácný. Uvědomit si, že jsem ‘měl/a štěstí’, znamená většinou těsně se vyhnout neštěstí“ (Baštecká, 2013, s. 125).

Možná proto se mnozí dají na profesní dráhu záchranáře, která může uspokojit tyto potřeby. Smyslem života se jim stává pomoc obětem mimořádných situací přímo v terénu, kde jsou odkázány lidské životy na jejich rychlou a profesionální pomoc. Mezi záchranáři jsou i takoví, kteří nad rámec svých pracovních povinností vstupují mezi dobrovolníky s posláním, pomáhat jak preventivní činností ve školách a dětských zařízeních, tak i obětem a svým kolegům, v rámci psychické a psychosociální pomoci. V rámci integrovaného záchranného systému jde o malé skupiny lidí, které prozatím nevstoupily do povědomí široké veřejnosti a jsou neprávem opomínáni.

Diplomová práce se bude zabývat **dobrovolnictvím** záchranných složek a především Hasičského záchranného sboru, kde jsem již pátým rokem zaměstnán. Posláním Hasičského záchranného sboru je stejně jako u dobrovolnictví pomoc a podpora potřebným, ochrana lidí a různé činnosti, pomocí kterých se lidem pomáhá v těžkých chvílích jejich života.

Cílem práce je zjistit rozsah dobrovolnictví a jeho spojitost s potřebou a motivací samotných dobrovolníků, popsat sílu a druhy motivačních faktorů, které ženou tyto dobrovolníky do dalších, nebezpečných služeb a zásahů, při kterých budou prostřednictvím sebe a lidského kontaktu pomáhat obětem na místě neštěstí a činit je tak šťastnější. Vyvrátit omyly, které vedou k přesvědčení, že dobrovolnictví je oběť a další mýtus, který tvrdí, že

dobrovolnictví je zadarmo a samovolné. Dobrovolníci se musí vyškolit, věnovat této činnosti velké úsilí a obětovat to, co je v životě nejdůležitější, svůj čas.

Jestli štěstí prožijeme nebo ne záleží podle Pelikána (2004, s. 30-32) především na každém z nás, i když je také důležité kde, komu a v jaké době jsme se narodili. Neméně důležitý je **lidský kontakt**, s kterým si můžeme sdělit radost, nebo starost. Působí na nás jako určité antidepresivum. **Lidskou podporu** oceníme hlavně ve složitých a vypjatých životních situacích, kde tzv. přátelé náhle mizí a ti opravdoví zůstávají, jsou po ruce a připraveni pomoci.

V teoretické části diplomové práce jsou na základě studia tuzemské i zahraniční odborné literatury představeny pojmy dobrovolnictví, dobročinnost, hodnoty života, rizika dobrovolnictví a vzdělávání dobrovolníků. V další části je představen integrovaný záchranný systém jako celek a jeho hlavní složky.

V práci jsou popsány i rizikové faktory práce záchranáře a možné následky spojené s přímým kontaktem s lidským neštěstím a lidskou tragédií, které záchranáři můžou denně zažít při požárech, dopravních nehodách, záchraně osob, živelných pohromách a dalších mimořádných událostech, vyvolaných přírodními vlivy, nebo vlivem samotného člověka.

Výstupy diplomové práce by měly být poznatky o smyslu dobrovolnictví, hodnotách a motivaci dobrovolníků a aspektech, které dobrovolnou práci záchranářů ovlivňují.

Následně by se empiricky získaná data z provedeného výzkumu mohla promítnout do systému oslovování a získávání nových dobrovolníků, školení dobrovolníků a pomoci upevnit povědomí veřejnosti, ale i samotných záchranářů o dobrovolnictví u záchranných složek. V neposlední řadě můžou získaná data pomoci organizaci, která dobrovolnické týmy zřizuje, zodpovídá za školení, vzdělávání a péči o samotné dobrovolníky.

Motto:

„Nejlepší cestou k vlastnímu neštěstí je zakrývat si oči před neštěstím jiných.“

Václav Havel

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM

První část práce se věnuje teoretickým východiskům a výkladu významu základních pojmů, které jsou potřebné k pochopení problematiky předkládané práce a jejích souvislostí se sociální pedagogikou. V teoretické části práce se seznámíme s historií a současností dobrovolnictví u nás, v Evropě i ve světě. Představíme dobrovolníka, jako nositele dobročinnosti, který je připraven dle svých možností poskytnout pomoc a věnovat svůj čas pro dobro jiných. Cílem dobrovolnictví je dlouhodobá pomoc, na jejíž rizika upozorňují někteří autoři a srovnává dobrovolníka se zbožím, kde platí, že **dobrovolník** je: „rychloobrátkové zboží s krátkou záruční lhůtou.“ (Tošner a Sozanská, 2002, s. 77).

Popíšeme hodnoty a také formy dobrovolnictví. V další části se seznámíme s pojmy motivace, motivačními faktory, druhy motivace a zdroji, které vedou k motivaci.

Podrobněji se budeme věnovat motivaci, motivačním faktorům a jejím zdrojům, ať jde o zdroje vnitřní, nebo vnější.

Vnitřní situace může být např. stav hladovění, které může být zdrojem motivace. Motivující stavy mohou vyvolat i vnější podněty jako jsou ohrožení života, prestiže, nebo i peníze. Vnější podněty mohou stimulovat, ale nemusí ještě motivovat. Rozlišujeme motivy a vnější motivující podněty, které odborně označujeme jako incentive (Nakonečný, 1996, s. 17).

V kapitole 3 a následným podkapitolám se budeme věnovat zdrojům motivací, motivačním faktorům, péči a systému vzdělávání dobrovolníků u integrovaného záchranného systému. Představíme si druhy a metody dobrovolnické pomoci u záchranářů, kterých je využíváno v praxi, při mimořádných událostech, neštěstích a živelných pohromách.

Všechny tyto a i další pojmy se budeme snažit podrobně popsat a za pomoci literatury v úvodní části práce.

1.1 Obsah tématu u domácí, zahraniční a cizojazyčné literatury

K vymezení pojmů a teoretických východisek byly použity zdroje domácí, zahraniční a cizojazyčné literatury. Mezi domácí publikace patří:

Sociálna pedagogika jako životná pomoc od autorky Zlaticy Bakošové, kde popisuje sociální pedagogiku jako studijní obor, i jako vědní disciplínu. Zaměřuje se na sociálně pedagogickou komunikaci a využití oboru v široké praxi. Velkou část věnuje problematice sociálního prostředí. Vyzdvihuje význam rodinné výchovy, která by měla vést k hodnotám, jako je slušnost, úcta, láska, přátelství, tolerance a vztah k společnosti i sobě samému. Publikace pojednává o historii, ale i současnosti sociální pedagogiky v zahraničí a našich zemích (Bakošová, 2008).

Tématem psychosociální pomoci se věnuje Bohumila Baštecká, v *Psychosociální krizová spolupráce*. Popisuje historii a současnost psychosociální pomoci, její spojitost s postiženými u mimořádných situací, její potřebnost a nezastupitelnost, o kterou se starají složky integrovaného záchranného sboru. V knize jsou předkládány zajímavé příběhy lidí, kteří byli vystaveni stresu, šoku, psychickému vypětí a jejich konfrontace s vyškolenými odborníky na psychosociální pomoc (Baštecká, 2013).

Psychosociální intervence Simony Hoskovcové se věnuje ještě podrobněji intervencím, jako pomoci obětem, vyzdvihuje její klady, přínosy, ale i rizika. Je psána formou skript, určených pro potřeby výuky předmětu psychosociální intervence. Je zaměřena nejen na dobrovolníky v oblasti psychosociální pomoci, ale také na psychology, kteří můžou tuto formu intervence uplatnit a to přímo, nebo i nepřímo. Úvodem jsme seznámeni s pojmy jako intervence, krize, stres, prevence, psychosociální pomoc. Dozvídáme se, pro koho je psychosociální intervence určena, způsoby a metody působení a strategie intervence. Podrobně a logicky vysvětluje rozdíly mezi pojmy prevence a intervence a důraz dává na roli samotného psychologa, jeho kompetence, přístupy a metody. Zabývá se psychosociální intervencí nejen pro svědky a přeživší u dopravních nehod, hromadných neštěstí, ale také u nemocných, nezaměstnaných, dětí v krizi a samotných záchranářů, kteří jsou často při své práci jak zachraňujícími, ale někdy bohužel i oběťmi. Pro naši práci je důležitá část věnující se psychosociální pomoci při hromadném neštěstí, kde se dočteme o zásadách

první pomoci zdravotní a psychologické, o technikách krizové intervence pro samotné záchranáře, jako jsou debriefing a defusing a o možných následcích pro záchranáře, v případě, že se tento problém přehlídí nebo neřeší. Popisuje příčiny posttraumatické stresové poruchy (PTSP), její projevy, fáze, symptomy a metody pro samotný boj s PTSP. V závěru se autorka zaměřuje na vznik týmů posttraumatické péče u záchranářů, na speciální školení, výcvik týmů a na význam týmů pro jednotlivé složky integrovaného záchranného systému (Hoskovcová, 2009).

Ze zahraniční literatury se motivací zabývá Rainer Niermeyer, *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*, která je zaměřena nejen na spojitost mezi motivací, pracovním výkonem organizace a dosažením firemních cílů, ale také na motivování svých přátel, svého okolí a sebe samého (Niermeyer, 2005).

Dalším zahraničním autorem je John Eric Adairova *Efektivní motivace*, který se snaží velmi logicky vysvětlit původ motivace, porozumět motivaci, vnitřním impulzům a vůli každého z nás. Poukazuje na odlišnost stimulů od motivů a pohlíží na motivaci i okem racionalizace (Adair, 2004).

Za přínosný zdroj cizojazyčné literatury lze jistě považovat i *Response to disaster: psychosocial, community, and ecological approaches*, autorů Gista a Lubina, která popisuje mimořádné události ve formě katastrof, představuje a dělí tyto katastrofy na přírodní a civilizační. Podrobně se zabývá reakcí lidí na katastrofy, na pomoc obětem katastrof a vyzdvihuje ekologický přístup při odstraňování následků katastrof (Gist a Lubin, 1999).

Další literární zdroje, které byly použity v diplomové práci, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

1.2 Sociální pedagogika ve vztahu k dobrovolnictví u integrovaného záchranného systému

Cílem následujícího oddílu je prezentovat vztah mezi sociální pedagogikou a dobrovolnictvím u integrovaného záchranného systému.

Podle Bakošové (2008, s. 54) je **sociální pedagogika** určitá forma pomoci, kterou vymezuje takto: „Sociální pedagogika je součástí věd o člověku, patří do soustavy pedagogických věd. Sociální pedagogika jako **životní pomoc** je pozitivní pedagogika, jejímž cílem je v systému komplexní péče poskytnout pomoc dětem, mládeži a dospělým v různých typech prostředí hledáním optimálních forem pomoci a kompenzováním nedostatků. Cílem je přeměna lidí a společnosti prostřednictvím výchovy. Jde o proces výchovné péče a ochrany směřující k integraci a stabilizaci osobnosti.“

Fischer (2014, s. 14) popisuje tento vědní obor jako pomoc jedincům, kteří jsou znevýhodnění vůči většinové populaci v oblasti sociální, fyzické a psychické a je nutné pro pomoci sociální práce aplikovat speciální metody a postupy.

Podle Matouška (2013, s. 11) je **sociální práce** společenskovední disciplína a hlavně praktická činnost, která řeší a pomáhá při sociálních problémech. Zaměřuje se na výchovu dětí, kriminalitu mládeže, sociální problémy a nezaměstnanost. Hlásí sociální solidaritu a vyzdvihuje lidskou dobrotu a lidský potenciál. Sociální pracovníci naplňují hlavní myšlenky sociální práce a pomáhají jednotlivcům, skupinám, komunitám, nebo celým rodinám. Dále podporují co možná nejdůstojnější způsob života u lidí, kteří jsou na okraji lidské společnosti.

Autoři Matoušek a Bakošová chápou **sociální pedagogiku** a **sociální práci** jako životní pomoc, vedoucí k důstojnému životu a stabilizaci osobnosti. Integrovaný záchranný systém tvoří tři základní jednotky, které mají také za cíl společně pomáhat lidem v nouzi, lidem v tísní, lidem zraněným a tím ulehčit jejich trápení, bolesti a stabilizovat postiženou osobnost. Můžeme tedy říct, že stejně jako sociální pedagogika, tak i integrovaný záchranný systém má za cíl životní pomoc.

1.3 K základním pojmům

Tato kapitola by měla objasnit některé odborné termíny a zkratky, které se budou objevovat v teoretické, ale i praktické části a čtenář by jim měl porozumět a být s nimi obeznámen. Těmito pojmy budeme rozumět:

Integrovaný záchranný systém, (dále jen „IZS“) je podle zákona o integrovaném záchranném systému (239/2000 Sb.) systém pravidel spolupráce a koordinace záchranných a bezpečnostních složek, které tvoří Hasičský záchranný sbor, Policie České republiky a poskytovatelé zdravotní záchranné služby. V praxi jde o koordinovaný zásah těchto tří složek, jejich spolupráci, vzájemnou pomoc a podporu u zásahů.

Hasičský záchranný sbor (dále jen „HZS“) je základní složkou IZS. Základním posláním Hasičského záchranného sboru ČR je podle zákona o Hasičském záchranném sboru (320/2015 Sb.) chránit životy, ale i zdraví obyvatel a majetek před požáry, poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, jako jsou živelné pohromy, průmyslové havárie či teroristické útoky. Další složkou IZS, která slouží veřejnosti je **Policie České republiky** (dále jen „PČR“). Jejím úkolem je především chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Poslední složkou IZS jsou poskytovatelé **zdravotních záchranných služeb** (dále jen „ZZS“). Na rozdíl od předchozích dvou složek IZS, které jsou řízeny státem, je ZZS provozována regionálně a řídí ji kraj. Základní náplní činnosti ZZS je zajišťování odborné, přednemocniční a neodkladné péče u stavů ohrožujících lidský život.

Mimořádná událost (dále jen „MU“) je místo, kde se setkávají složky IZS a je vymezena jako „škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, a také havárie, které ohrožují život, zdraví, majetek nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací.“ (Baštecká, 2013, s. 127). V zahraničí člení tyto katastrofy podobně jako u nás na **přírodní**, mezi které patří záplavy, zemětřesení, tornáda a katastrofy vyvolané vlivem člověka (Gist a Lubin, 1999, s. 167). U mimořádné události se můžeme setkat ze strany IZS s pomocí fyzickou, odbornou, nebo psychickou.

Psychická pomoc zahrnuje psychosociální práci a intervence. **Psychosociální pomoc** je určena obětem zasaženým mimořádnou událostí ve formě duševní a materiální pomoci (Zákon č. 320/2015 Sb. o Hasičském záchranném sboru).

Intervenci popisuje Hoskovcová (2009, s. 9) jako uvážený a cílený zákrok, který je zaměřený na zlepšení nepříznivé a tíživé osobní situace. Jedná se o techniky a postupy vedoucí k zlepšení probíhajícího stavu. Mezi stavy, které doprovází MU, patří **krize**, stav jednotlivce nebo skupiny lidí, který nemůžou bez cizí pomoci zvládnout. (Zákon č. 240/2000 Sb. o krizovém řízení), dále uvádí **stav nebezpečí**, který vyhláší hejtman na

část kraje, nebo na území celého kraje. V Praze má pravomoc vyhlásit tento stav primátor hlavního města. Stavem nebezpečí se rozumí události jako různé živelní pohromy, průmyslové a ekologické havárie, nehody a nebezpečí, při nichž jsou ohroženy životy, zdraví, životní prostředí, majetek a toto ohrožení není možné odvrátit běžnou činností složek integrovaného záchranného systému. Dalším pojmem je **nouzový stav**, který vyhláší vláda na území celého státu, nebo jen na část. Jde o případy živelných pohrom, průmyslových a ekologických havárií značného rozsahu ohrožující životy, zdraví, majetky, pořádek a bezpečnost státu. Vláda o svém rozhodnutí musí informovat Poslaneckou sněmovnu, která následně může vyhlášení nouzového stavu zrušit. Při tomto stavu může vláda omezit některá základní práva a naopak nařídit evakuaci, zakázat vstup na určité území, provádět terénní úpravy nebo odstranění staveb (Lošek, 2013, s. 18-19).

Dalším důležitým pojmem je **dobrovolník**, kterého zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě definuje jako fyzickou osobu „a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky, b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.“ Tošner a Sozanská (2002, s. 35) popisuje dobrovolníka jako člověka „který bez nároků na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“ Podle stejného autora považují věřící i nevěřící **dobročinnost** za občanskou ctnost, která má kořeny v židovské a křesťanské morálce. Dobročinnost můžeme rozdělit na dvě části, první je dárcovství a druhá dobrovolnictví. Podle Friče (2001, s. 33) se v dobročinnosti projevuje tendence chovat se v souladu se zájmy celku a v zájmu celé společnosti a lidem poskytuje prostor, kde se nemusí chovat jen racionálně, podle pravidel a tím dává šanci na lepší společnost a to nejen pro ty potřebné, ale i pro samotné dobrovolníky.

Bolzano (1951, s. 13-15) popisuje **dobročinnost** jako rozšířenou ctnost, která při pohledu na trpícího člověka vyvolává pocit bolesti a do hlavy se nám dere myšlenka, co kdyby to neštěstí postihlo právě mě. A to může být právě spouštěč k dobrému skutku, k vlídnému slovu a dobročinnosti. I darovaná maličkost, třeba pro chudé, v nás vyvolává pocit dobrého skutku, dobročinnosti a upokojí naše svědomí. Jde o ušlechtilější prostředky, než jsou samotné peníze. Dobrá rada, vlídné slovo, pochvala nebo naopak jemné napomenutí můžou pomoci více než pouhý finanční dar.

Dárcovství představuje darování peněžitých, ale i nepeněžitých darů určených pro veřejné blaho, nebo jako pomoc přímo postiženým a potřebným. V tomto případě může být dárcem občan, skupina občanů, nebo různé nadace a nadační fondy. **Dobrovolnictví** je činnost prováděná ve prospěch jiných lidí, bez nároku na finanční odměnu. Člověk věnuje dobrovolně svůj čas, úsilí, nebo i peníze ve prospěch druhých. Dobrovolnictví je založeno na spolehlivosti dobrovolníku vůči příjemci. Je to nepostradatelná pomoc pro potřebné (Tošner a Sozanská, 2002, s. 34-36).

2 DOBROVOLNICTVÍ A INTEGROVANÝ ZÁCHRANNÝ SYSTÉM

Abychom lépe pochopili fungování dobrovolníků u integrovaného záchranného systému, bude dobré připomenout krátce historii této pomoci. První zmínky o profesionálních sborech dobrovolníků se objevují ještě před první republikou. Od té doby došlo přirozeně k velkým změnám a profesionalizaci těchto složek.

Za první Československé republiky existovaly **profesionální požární jednotky** jen ve velkých městech. Jinde to byly jen spolky dobrovolných hasičů. Po druhé světové válce, s rozvojem průmyslu, musela všechna města nad 50 000 obyvatel z nařízení zákona zřídit profesionální hasičstvo. Hasičské sbory podléhaly přímo obcím a městům, které je zřizovaly. V roce 1967 se otevřela první Škola požární ochrany, ve Frýdku-Místku. V sedmdesátých letech začal počet technických zásahů převažovat nad počtem požárů. Profesionální hasiči nebyli určeni jen pro hašení požárů, ale začali pomalu přebírat některé činnosti technických služeb. Největších změn dosáhly sbory záchranářů po roce 1989, v souvislosti s možnostmi srovnávání záchranných složek s ostatními vyspělými státy Evropy.

Po katastrofálních povodních v roce 1997 na Moravě se do popředí dostala ochrana obyvatelstva a součinnost složek IZS, s cílem účinně zachraňovat lidské životy, majetek lidí, chránit přírodu a životní prostředí. HZS je hlavní koordinátor a páteř celého záchranného systému, kterou v současnosti tvoří Generální ředitelství ČR, 14 hasičských záchranných sborů krajů (Záchranné útvary v Hlučíně a Zbirohu a Střední a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku – Místku (Vilášek, Fiala a Vondrášek 2014, s. 22-25).

Obrázek 1 14 hasičských záchranných sborů krajů



Zdroj: Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014

Zmiňované povodně v roce 1997 měly velký vliv na dobrovolnictví u IZS. V době nouze se přihlásili jak profesionální hasiči a záchranáři, tak i velké skupiny dobrovolných hasičů, kteří byli ochotni ve svém volném čase, jen za jídlo a nocleh pomáhat v místech povodní a záplav. Právě tady se potvrdil význam organizovaného dobrovolnictví a nutnost pomáhat postiženým, jak s prací při odstraňování následků povodní, tak i s psychickou a psychosociální podporou obětem povodní.

V rámci integrovaného záchranného systému se dobrovolnictví dělí na preventivní činnost a týmy posttraumatické péče, které působí v rámci činnosti Psychologické služby HZS a PČR. U HZS se preventivní činnosti věnují dobrovolníci pod názvem Hasík. Činnost Hasíka spočívá v návštěvě mateřských a základních škol, kde se dvojčlenná, vyškolená skupina hasičů věnuje dětem. Přednáší jim o nebezpečích, spojených s požáry a předvádí základy první pomoci. Druhou skupinu tvoří členové Týmu posttraumatické péče (TPP), kteří jsou povoláváni k tragickým dopravním nehodám, k požárům a zásahům, kde lidé zasažení tragédií potřebují psychologickou pomoc. Na místě neštěstí může poskytnout kolegiální psychickou pomoc a první psychologickou pomoc obětem. Obdobná skupina působí i u PČR pod názvem Tým posttraumatické intervenční péče (PIP). Právě na tyto dvě skupiny, působící v rámci IZS se budeme zaměřovat v naší diplomové práci v dalších kapitolách.

Motto:

„Ani celá armáda těch, kteří mluví, nezmuže jednoho, který jedná.“

Francios de La Rochefoucauld

2.1 Složky integrovaného záchranného systému

V této kapitole si představíme integrovaný záchranný systém nejen jako celek, ale popíšeme si i jeho části, s kterých se skládá, a především budeme prezentovat poslání záchranných složek, které jsou páteří tohoto systému.

IZS je pojem, který se začal objevovat spolu se vznikem zákona o IZS, který přesně stanovuje složky integrovaného záchranného systému, jejich působnost, práva, povinnosti

a pravomoce, při mimořádných událostech, při ochraně obyvatelstva, záchranných a likvidačních pracích, při vyhlášení krizových stavů, které jsou válečný stav, stav ohrožení státu, nouzový stav a stav nebezpečí. Při zásahu IZS rozumíme, že zasahují dvě a více složek IZS, které společně řeší kritickou situaci. Podle rozsahu situace se dělí na tři úrovně: taktická, operační a strategická. Taktická úroveň znamená řízení velitelem zásahu, což je velitel jednotky požární ochrany, který řídí a koordinuje ostatní, přítomné složky IZS. Při operační úrovni je koordinace v pravomoci operačních středisek IZS a hlavní slovo má v tomto případě operační středisko HZS. U strategické úrovně se předpokládá přímé a aktivní zapojení starosty obce, nebo hejtmána (Vilášek, Fiala a Vondrášek 2014, s. 11-14).

Integrovaný záchranný systém je efektivní a praktický systém pravidel, koordinace a spolupráce bezpečnostních a záchranných složek, fyzických a právnických osob, orgánů samosprávy a státní správy při společném odstraňování následků mimořádných událostí. Hlavním úkolem je provádění záchranných a likvidačních prací při haváriích a živelných pohromách. Jde o vzájemnou spolupráci, podporu, pomoc a práci, kde není nikdo opomenut a složky si vzájemně pomáhají a pracují tak, aby si vzájemně nepřekážely. Jsou zde zohledněny praktické a dlouholeté zkušenosti jednotlivých záchranných složek, které při likvidaci každodenních mimořádných událostí spolu musí kooperovat (Lošek, 2013, s. 59).

Integrovaný záchranný systém se skládá ze dvou složek, složky základní a ostatní složky. Obě složky se podílí na záchranných pracích, ale složky základní zaručují podle zákona nepřetržitou a rychlou pomoc. Zákon č.239/2000 Sb. o IZS rozděluje složky na:

Základní složky IZS:

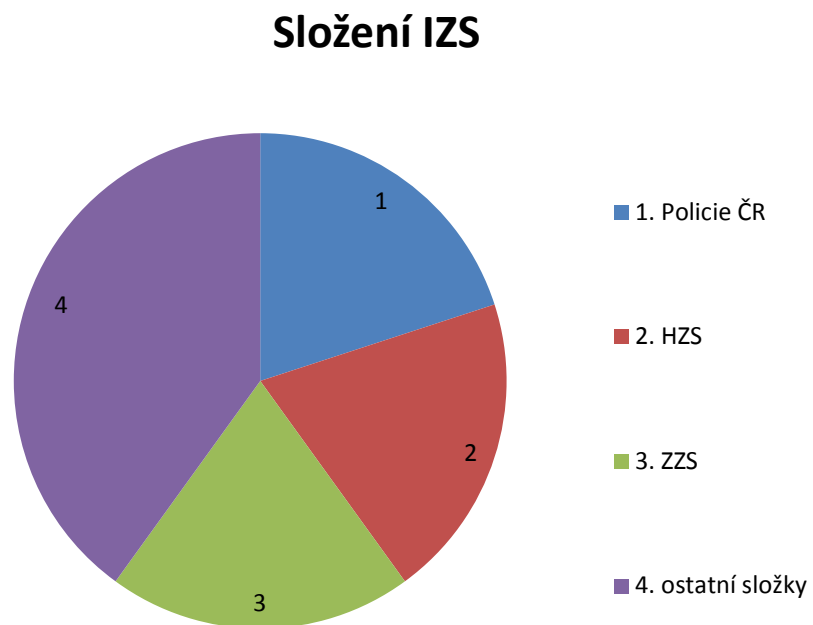
- Hasičský záchranný sbor České republiky a jednotky požární ochrany zařazené do plošného pokrytí kraje,
- poskytovatelé zdravotnické záchranné služby,
- Policie České republiky.

Ostatní složky IZS:

- Vyčleněné síly a prostředky ozbrojených sil,
- obecní policie,

- orgány ochrany veřejného zdraví,
- havarijní, pohotovostní, odborné a jiné služby,
- zařízení civilní ochrany,
- neziskové organizace a sdružení občanů, která lze využít k záchranným a likvidačním pracím.

Obrázek 2 Základní a ostatní složky IZS



Zdroj: vlastní

Koordinátorem a řídícím celkem celého IZS jsou **operační střediska**, které zajišťují nepřetržitý příjem tísňového volání a následné vysílání potřebných sil a techniky na místo mimořádné události. Operační středisko má každá ze základních složek IZS. Po celou dobu zásahu poskytuje informační podporu velitelům zásahu a eviduje písemnou zprávu o každém zásahu. Pokud dojde k společné záchranné akci jednotek IZS je operační středisko HZS nadřazeno operačním střediskům PČR i ZZS.

Řízení IZS zajišťují stálé orgány pro koordinaci IZS a to je operační a informační středisko Hasičského záchranného sboru a operační středisko generálního ředitelství HZS (Baštecká, 2013, s. 138).

Operační střediska složek IZS jsou určena pro příjem tísňového volání a kontaktní místo pro příjem žádosti o pomoc osoby v tísni, s nepřetržitou pohotovostí. Operační středisko má každá ze základních složek IZS. Jako velící a koordinační středisko celého IZS je určeno operační středisko HZS (Vilášek, Fiala a Vondrášek, 2014, s. 17-18).

Důležitou součástí v péči a pomoci postiženým MU jsou i ostatní složky IZS. Mezi ostatními složkami IZS v psychosociální pomoci obětem je v praxi velmi užitečná především Charita, která se aktivně účastní i při živelných pohromách větších rozměrů a pomáhá suplovat práci základních složek IZS.

2.2 Historie a současnost dobrovolnictví

V této kapitole se pokusíme krátce přiblížit pohled různých autorů na historii a vývoj dobrovolnictví v současném, moderním světě v naší zemi, tak i ve světě.

„Historie nás učí, že dobročinnost má své kořeny hluboko v dějinách lidstva a v současných moderních společnostech má podobu organizované a masové činnosti.“ (Frič, 2001, s. 13).

Dobrovolnictví se u nás rozmohlo zejména v 19. století, kdy vznikala řada vlasteneckých spolků na podporu umění, kultury a vzdělání. Některé z nich přetrvaly do dneška - Hlávkova nadace, spolek Mánes, Sokol aj. Po vzniku samostatného Československa se dobročinnost ještě více rozvinula. Za doby komunismu bylo dobrovolnictví díky přísné kontrole na ústupu a řada spolků zanikla. Jeho kapitola se začala psát až po roce 1990. Základním tématem se stala myšlenka občanské společnosti, založená na spolupráci a vzájemné solidaritě, jedním z hlavních propagátorů byl Václav Havel. Došlo k nebyvalému rozvoji neziskového sektoru, k obnovení spolků a sdružení, které byly potlačeny minulým režimem. Pokud bychom však srovnávali zapojení veřejnosti v České republice s USA nebo západoevropskými zeměmi, bylo by procento zapojených občanů přesto na nízké úrovni (Tošner a Sozanská, 2002, s. 29-31).

Podle Friče (2001, s. 23-27) sahá historie dobrovolnictví a dobročinnosti hluboko do středověku. Počátky jsou spojené s církví, která se podle svého poslání starala o blaho svých věřících. Bohatství a blahobytný život církevních hodnostářů měl za následek oslabování monopolu církve na organizovanou dobročinnost. Na to navázali husité, kteří oslabili postavení církve ve spojení s dobročinností. Nový impulz rozvoje občanských

iniciativ a rozmachu národního vlastenectví nastalo s nástupem Národního obrození. Mezi instituce, které v něm mají kořeny, můžeme řadit i hasiče, kulturní, sportovní a pěvecké spolky atd. V sedmdesátých letech dvacátého století bylo u nás cca 3000 různých spolků, v devadesátých kolem 10 000. V období první republiky došlo k dalšímu oslabení moci církve na podílu dobrovolnictví. Německou okupací skončilo období vývoje dobročinností. Převzetí moci komunistickou stranou po roce 1948 a nastolení totalitního režimu vedlo k paralyzování spolkového života. Některé spolky přešly do rukou státu, ale samotný neziskový sektor zrušen zcela nebyl. Tato doba je charakteristická budovatelským nadšením jako součástí socialismu, kde všichni měli pracovat ve prospěch celku s hodnotami dělnické třídy. Po roce 1989 došlo k rozmachu dobročinnosti. Soukromě organizovaná dobročinnost pomalu znovu získává svoji důvěryhodnost a legitimitu. Ve srovnání se západními státy ani v současnosti nejsme na jejich úrovni, co se týče zdrojů a počtu lidí pracujících v dobrovolnictví.

V historii vyzdvihuje Matoušek (2013, s. 61) rok 2003, v kterém vstoupil ČR v platnost zákon o dobrovolnické službě. Jedná se o zákon č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů.

Výše zmíněný zákon jasně vymezuje garance dobrovolníkům a dává přesné požadavky, co od dobrovolníků požaduje při pomoci např. nezaměstnaným, obětem domácího násilí, nebo sociálně slabým osobám (Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě).

Dělení dobrovolnictví

Po historickém exkurzu do dějin dobrovolnictví se můžeme podívat na snahy o strukturalizaci dobrovolné činnosti.

Frič (2001, s. 105) ve své knize rozděluje dobrovolnické aktivity **skupinově** a **generačně**. Určité aktivity jsou vhodné a atraktivní pouze pro určitou věkovou skupinu, nebo vyžaduje fyzickou zdatnost. V jiných případech se mohou například mladí lidé připravovat na profesní kariéru a k tomu jim mohou pomoci praktické zkušenosti. Mezi mladými lidmi jsou nejaktivnější studenti různých škol, druhou početnou skupinou jsou ženy kolem 50-60 roku. V církevních organizacích se mezi dobrovolníky objevují nejčastěji sami věřící. Vzhledem k pestrosti činností, kterou dobrovolníci vykonávají, se mezi nimi vyskytují lidé z celého sociálního spektra.

Mnozí autoři dělí dobrovolnictví na **formální** a **neformální** podle vztahů a pravidel, kterých se v dané organizaci dobrovolníci řídí.

Formální model dobrovolnictví můžeme nazvat „smluvním modelem“, charakteristické jsou racionalizace, transparentnost, smluvní vztah. Snaha vznést řád a pravidla. **Neformální** model je založen na neformálních vztazích, na důvěře, osobním kontaktu a domluvě, přátelství a společných zájmech (Frič, 2001, s. 114-115).

Pospíšilová (2010, s. 12) rozděluje podobně dobrovolnickou činnost na **formální** a **neformální**, kde neformální pomoc popisuje jako více soukromou záležitost, která je oproti formálnímu dobrovolnictví trochu v pozadí.

Podle Friče (2001, s. 87-88) můžeme členit dárcovství na:

- Organizované dárcovství – provozují a zajišťují neziskové organizace.
- Smluvní dárcovství – cíleně se obrací na potencionální dárce s výzvou.
- Sbírkové dárcovství – je charakteristická větším množstvím dárců, kteří jsou vyzváni přispět na konkrétní cíl.
- Pravidelné dárcovství – má pasivní rysy. Ze strany NO nedochází téměř k žádné aktivitě, závisí na iniciativě dárce. NO získává dárce díky své image.

Dobrovolnictví v cizích zemích

Dobrovolnictví v západních státech má bohatší historii než u nás a počet lidí, kteří se dobročinnosti věnuje je také mnohem vyšší, než v naší zemi.

Obrovskou roli hraje dobrovolnictví v USA a Kanadě. Na rozdíl od Evropy zde existuje velká komunity vzájemně se podporujících občanů. Vybudovali společnost založenou na dohodách uzavřených mezi svobodnými a rovnými lidmi, schopnými si navzájem pomáhat. Dobrovolnictví zde tvoří přirozenou součást života. Základním posláním dobrovolnických center je propagace a podpora dobrovolnictví, realizace vlastních dobrovolných programů, organizování seminářů a dalších typů vzdělávání. Průzkumy ukazují, že dnes se v USA do dobrovolnické činnosti zapojuje 20 % populace. V Kanadě je to dokonce 25 % obyvatel. V roce 1961 prezident USA J. F. Kennedy založil Mírové sbory (Peace Corps), které působily v 75 zemích světa. Tito dobrovolníci přijeli po roce 1989 také do Československa, aby zde po několik let vyučovali angličtinu a pomáhali v rozvoji neziskového sektoru (Tošner a Sozanská, 2002, s. 24-26).

Historie dobrovolnictví v **Evropě** se odvíjí hlavně od práce církevních organizací a spolkových hnutí. V Německu má například charakter sociálního hnutí při integraci přestěhovalců, ve Francii se setkáváme s dobrovolníky ve sportu, kultuře a rekreačních aktivitách. Ve Velké Británii jde o vzájemnou pomoc lidí v odlehlých oblastech venkova, což patří k tradičnímu stylu života. Dokonce i vojenská služba v Británii byla vždy nepovinná, což odráží vysoké vědomí občanské odpovědnosti za svou zem. Konzervativní tradice klade důraz na soběstačnost občanů a komunit, a ponechává ve státní péči jen ty oblasti, kde je to nutné (Tošner a Sozanská, 2002, s. 26-28).

O dobrovolnictví píše i bývalý prezident USA Clinton (2008, s. 39), který uvádí, že se v **Americě** věnují dobrovolnictví většinou mladí lidé, nebo naopak důchodci. Někteří vkládají do dobrovolnictví i celý svůj život, jiní věnují této činnosti několik týdnů ročně, nejvíce se hlásí dobrovolníků po přírodních katastrofách, které jsou v Americe časté. V dobách klidu se dobrovolníci oslovují v rádiu, nebo přes inzeráty v novinách.

Tošner a Sozanská (2002, s. 38) popisují evropský model dobrovolnictví jako setkávání lidí se společnými zájmy, kteří využívají své přirozené prostředí, jakým může být kostel, nebo sportovní kluby. Z některých komunit se mohou stát profesionální dobrovolnická centra, ale specializovaná na určitou sociální skupinu či určitý druh dobrovolné činnosti. Centrum si nadále drží své osobní přátelské vztahy, které jsou nosnou silou jejich činnosti. Naopak americký model nazývá manažerským, kdy s dobrovolníky pracují profesionálně vedená dobrovolnická centra, která vyhledávají vhodné občany a nabízí jim dobrovolnictví v mnoha oborech.

Získávání dobrovolníků

Získávání dobrovolníků je v rámci dobrovolnictví velmi důležitá část. Jeho metody mohou být různé. Někdy přijde dobrovolník sám, jindy ho přivede do organizace stávající dobrovolník, nebo jej bude muset organizace aktivní činností vyhledat sama. Tyto činnosti můžeme rozdělit na aktivní a pasivní.

Aktivní přístup při získávání dobrovolníků se projevuje jako cílená snaha o získání dobrovolníka. Organizace vstupuje aktivně do určitého sociálního prostředí. Jedná se o adresné kontaktování vybraných osob. Může probíhat při různých kampaních a prezentačních akcích. Některé organizace začínají využívat nabídky dobrovolnických center. **Pasivní přístup** je činnost, kdy se má dobrovolník sám přihlásit. Dochází

k vyčkávání a spoléhání na iniciativu dobrovolníků, kteří sami najdou cestu k organizaci. Nejdůležitějším zdrojem získání dobrovolníků jsou přátelské a neformální kontakty. Některé organizace často přiznávají nedostatek dobře připravených dobrovolníků (Frič, 2001, s. 104-105).

Samotný výběr a zařazení dobrovolníka mohou být u různých organizací odlišné v závislosti na typu organizace a dlouhodobých zkušenostech s vybíráním nových členů.

Při **vybírání** dobrovolníků vyžadují některé organizace předložení výpisu z rejstříku trestů, některé požadují doporučující reference, výhodou je, pokud z organizace zájemce někdo osobně zná a může se za něj zaručit. U organizací, kde dobrovolník přichází do přímého styku s klienty, se mohou požadovat zvláštní dovednosti, nebo se na obsazení místa vypíše výběrové řízení (Frič, 2001, s. 108).

Podle Tošnera je v současnosti dobrovolnictví na vzestupu a nabývá takového rozsahu, že se objevuje nový pojem a to **management dobrovolnictví**. Jde o jednotlivce, kteří se dobrovolnictvím zabývají profesionálně a nejen ve svém volném čase. Cílem profesionalizace je účinnější a spolehlivější pomoc, než je tomu u neprofesionálních dobrovolníků a zároveň predikuje, že se s tímto pojmem budeme v souvislosti s dobrovolnictvím setkávat stále častěji. Jde o profesionály, kteří se věnují nejen získáváním nových dobrovolníků, ale i jejich školení a odborné dovednosti (Tošner a Sozanská, 2002, s. 23-24).

2.3 Dobrovolnictví u záchranných složek

Dobrovolnictví u záchranných složek nemá dlouhou historii a ještě před několika lety v tomto oboru neexistovalo vůbec. Ke změně došlo až se snahou o co možná nejlepší prevenci a lepší provedení zásahů na místě mimořádné události. Výjimku tvoří Sbory dobrovolných hasičů, které mají dlouholetou tradici a jsou v naší zemi masově rozšířeny. Mnohdy jsou členy sboru celé rodiny a tato tradice přechází z generace na generaci. V této kapitole si představíme dobrovolnickou činnost spojenou s povoláním záchranáře a podrobněji se podíváme na práci dobrovolnických týmů zabezpečující psychologickou pomoc při lidském neštěstí.

Dobrovolnou činnost hasičů zajišťují Sbory dobrovolných hasičů čítající více než 340 000 členů. Někteří z nich jsou zároveň hasiči profesionální. Využívají se při událostech většího

rozměru, jako jsou záplavy, kde je důležitá koordinovaná a profesionální pomoc. Lidé zasažení povodní zvládají většinou nastalou situaci velmi obtížně, proto je pomoc dobrovolníků velmi nenahraditelná. Kromě této složky, pomoc při mimořádných událostech nabízí i humanitární projekty a sekce neziskových organizací, jakými jsou Charita, ADRA, ČČK nebo Člověk v tísni (Šimková, 2011, s. 75-78).

Stejně jako u jiných organizací, je i dobrovolnictví u záchranných složek také spojeno s neočekáváním finanční odměny. Jde o daleko vyšší cíle, než je pouhá finanční odměna.

Dobrovolnictvím je spjato se spontánností a **neočekáváním finanční odměny**. Pokud je činnost zaměřená na rodinu a blízké sousedy, můžeme použít termín občanská a sousedská výpomoc. Dobrovolnictví, vzájemně prospěšné se týká pomoci v rámci komunity v místě bydliště, nebo třeba sportovního či zájmového klubu. Pojem dobrovolná práce se příliš nepoužívá, protože slovo práce je spjatá s výdělkem. Jde o pravidelný a spolehlivý zdroj pomoci a příležitost pro osobní růst dobrovolníků (Tošner a Sozanská, 2002, s. 36-37).

Dobrovolníci věnují své činnosti nejen své úsilí, ale hlavně čas, jak popisuje Clinton (2008, s. 39): „Všichni lidé nedisponují stejnými finančními částkami, ale všichni máme přístup k týmž čtyřicetihodinám, které nabízí každý den. Třebaže někteří lidé mají mnohem méně volného času než druzí, téměř všichni z něj můžeme část ukrojit a věnovat ji dobročinnosti. Z darování času někdy může plynout větší uspokojení a hodnota než z darování peněz...“

Zaměstnanci základních složek IZS jsou často nazýváni jako pracovníci pomáhajících profesí, které jsou určené pro nepřetržitou a rychlou pomoc lidem v nouzi. Pomoc může mít více významů a to jak fyzickou, pomoc prostřednictvím záchranného vybavení a techniky, ale i pomoc psychologickou.

„**Pomáhajícími profesemi** se označují takové, v nichž jsou určitými odborníky poskytovány služby lidem, kteří potřebují pomoc hlavně psychologického charakteru.“ (Průcha, 2000, s. 22).

U zdravotní záchranné služby se dobrovolnictví přímo u zásahu nevyužívá. Je to dané rychlostí zásahu a transportu, kdy ZZS tráví na místě zásahu jen minimální dobu a na rozdíl od ostatních dvou hlavních složek IZS se na místě MU už více nezdržuje. Dobrovolnictví ale u této složky také existuje, ale jen objektech a zařízeních, které využívají k léčení a následné rehabilitaci pacientů.

Ve **zdravotnictví** se začalo dobrovolnictví rozmáhat až od roku 2000. Mnoho dobrovolníků zde působí v lůžkových zařízeních, kde pomáhají postiženým v psychické podpoře a jejich další motivaci. Kromě toho se starají o volnočasové aktivity a pomáhají pacientům v náviku soběstačnosti (Šimková, 2011, s. 5-6).

Dobrovolníky z řad záchranářů popisuje Baštecká (2013, s. 184) jako skupiny lidí, kteří jsou schopni zasáhnout. Právě tito dobrovolníci se s oběťmi neštěstí setkávají jako první. Důležitou rolí zde mohou hrát organizace, které provádějí určené záchranné práce a poskytují další vzdělávání a výcvik dobrovolníků, které pak zařazují jako členy do týmů.

Dobrovolnictví u Hasičského záchranného sboru se dělí na dvě skupiny.

1. Tým posttraumatické péče (dále jen „TPP“). Jedná se o speciálně vycvičené dobrovolníky z řad HZS, kteří mohou poskytnout pomoc přímo u zásahu.
2. Tým Hasík, kde členové tohoto dobrovolnického týmu prezentují ve svém volném čase přednášky dětem na základních a středních školách ohledně prevence rizik požárů, účinného zdolání požáru, zabezpečení budov a ochrany obyvatelstva. Seznamují děti a mládež s pojmy jako hašení, hoření, hořlavé látky, teplota hoření, vzplanutí, vznícení a představují různé typy hasících přístrojů. Obsah školení je rozdělené pro jednotlivé třídy základních a mateřských škol (Příloha IV. a V.). Instruktoři vedou písemný výkaz činnosti instruktora s jeho jménem, adresou školy, datumem a počtem vyučovacích hodin (Příloha VI.).

Dobrovolnictví u **Policie ČR** je podobně jako u HZS ve formě dobrovolníků, poskytujících posttraumatickou, nebo psychosociální péči obětem MU pod názvem tým posttraumatické intervenční péče (PIP). Členové tohoto týmu drží tzv. hotovost, kde jeden člen týmu je připraven poskytnout psychologickou pomoc v rámci celého kraje. V praxi jsou členové týmů povoláváni k tragickým nehodám, u kterých se vyskytnou příbuzní oběti. Suplují pomoc krajského psychologa, který nemůže být vždy na místě události a roli tady hraje i časová dostupnost členů týmu. Při mimořádných událostech v terénu se stává, že se oba týmy záchranných složek HZS a PČR setkávají, spolupracují a navzájem se podporují.

V další kapitole navážeme na dobrovolnickou pomoc a dobrovolnické týmy pracující u integrovaného záchranného systému, nastíníme cíle, hodnoty a normy dobrovolnické činnosti členů týmu.

2.4 Formy, hodnoty a význam dobrovolnictví u integrovaného záchranného systému

Jak bylo zmíněno, historie dobrovolnictví u záchranných složek a HZS nemá dlouhou historii a v podstatě kopíruje vývoj a požadavky na účinnou pomoc při zásazích. Je vhodné mít na místě dopravních nehod, požárů a jiných pohromách vyškolenou osobu, která je schopná účinně pomáhat lidem v nouzi a nejen „být“ vrbou, které se lidé vypovídají a přitom se vypláčou.

Pláč nejlepším lékem jak snížit v mozku množství chemických látek, které jsou příčinou úzkosti. Na jednu stranu nás pláč může zbavit smutku, ale může také zvýšit počet černých myšlenek a stav smutku ještě zhoršit. Vyplakat se na rameno není zaručený způsob zbavení se špatné nálady, smutku nebo deprese (Goleman, 2011, s. 75).

Právě k těmto účelům byly zřízeny krajské týmy posttraumatické péče. Seznamy členů TPP jsou k dispozici na operačních střediscích HZS (Příloha VII.). V případě požadavku velitele zásahu na psychologickou pomoc je ihned kontaktován krajský psycholog a ten vyhodnotí, jestli na místo MU pojede sám, nebo je vhodnější využít člena TPP. V tomto případě pracovník operačního střediska na základě vyhodnocení o dostupnosti a přítomnosti na směně zavolá vybranému členu týmu, informuje ho o nastalé situaci a odešle jej na místo. Zájemci z řad hasičů vstupují do posttraumatického týmu dobrovolně, na základě své motivace, hodnot, entuziasmu, nebo společenských norem.

Normy jsou utvářeny širokou společností, jsou časově omezeny, vychází z potřeb jedince a společnosti, s přímým vlivem osobnost jedince a jeho hodnoty (Cakirpaloglu, 2009, s. 268).

Právě **hodnoty** by měly určovat, co je pro ně důležité a významné. „Jsou to normativní standarty, které mají vliv na naše rozhodnutí pro jednu z možných alternativ jednání.“ (Matoušek, 2013, s. 22).

Význam entuziasmu potvrdil i Tošner a Sozanská (2002, s. 31), který píše, že každá dobrovolnická organizace „je založena na **entuziasmu** profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky. Dobře organizované veřejně prospěšné dobrovolnictví se může stát nedílnou součástí organizace, kdy profesionálové i dobrovolníci tvoří jeden sehraný tým.“

Na dobrovolníka se díváme jako na agenta, který bojuje za humanitní ideály proti nespravedlnosti. Lidé se učí dobrovolnictvím pomocí praktických zkušeností a tím se utváří **normy** dobrovolnictví (Pospíšilová, 2010, s. 17).

Podle Matouška (2013, s. 77) existuje deset zásad spokojeného dobrovolníka:

1. dobrovolník dělá to, co ho uspokojuje a zajímá,
2. organizace má vedoucího dobrovolníků,
3. vztah mezi dobrovolníkem a organizací je smluvně ošetřen,
4. dobrovolník se může v případě zájmu obrátit na koordinátora,
5. dobrovolník se může rozhodnou při plnění úkolů,
6. organizace má jasnou koncepci činnosti,
7. organizace podává dobrovolníkovi veškeré informace o svém poslání a hodnotách,
8. v organizaci je příjemná atmosféra,
9. činnost dobrovolníků je pravidelně oceňována,
10. dobrovolník může na základě svého rozhodnutí odejít.

Právě výše zmíněné hodnoty, normy a entuziasmus dobrovolníků u záchranných složek jsou velmi důležité pro spokojenost dobrovolníků a jejich setrvání u týmu, který v případě nutnosti je připraven pomoci obětem mimořádných událostí, svým kolegům, kteří byli přímo zasaženi nehodou či katastrofou, nebo i rodinným příslušníkům v souvislosti s výkonem služby.

3 MOTIVACE VE VZTAHU K DOBROVOLNICTVÍ U INTEGROVANÉHO ZÁCHRANNÉHO SYSTÉMU

Motivace a práce s motivací je často diskutovaným a zkoumaným jevem, jak je patrné z kvanta odborných publikací i diplomových prací, které v souvislosti s tímto tématem vycházejí. Přirozeně má obrovský význam ve všech fázích dobrovolnické práce, ovlivňuje její kvalitu i způsob angažovanosti jednotlivých dobrovolníků. V této kapitole se zaměříme na motivaci v kontextu dobrovolnictví u IZS.

„Slovo **motivace** vzniklo od slova motiv, který je odvozen od latinského slova movere, což znamená hýbat, pohybovat. Takže motiv, zcela jednoduše, je něco, co vás uvede do pohybu.“ (Adair, 2004, s. 14).

Propojení motivace a psychologie vysvětluje Kolman (2012, s. 7) faktem, že „samotný termín **motivace** byl do psychologie uveden zhruba před sto lety ve snaze odlišit vědeckou psychologii od filozofického zkoumání lidské mysli, které vědecké psychologii předcházelo.“

Spojitost mezi motivací a osobní zkušeností popisuje Nakonečný (1996, s. 6-15) považující motivaci jako jednu z nejzávažnějších a velmi složitých úkolů psychologie. Jakákoliv psychická pomoc člověku by měla vycházet z poznatků o **motivaci** lidského chování, což předpokládá poznání příčin toho, co má být změněno. A co má být změněno se netýká jen způsobu chování, ale především jeho motivů. Motivaci vysvětluje jako volbu mezi různými možnostmi jednání, možnostmi myšlení a funkcí motivace je následně uspokojování potřeb jedince. Motivy dávají člověku psychologický smysl a určitou hodnotu. Obecně platí, že motivace je intrapsychicky probíhající proces, jehož vyústěním je motiv. Konečný cíl nazýváme uspokojení, motivy pak záměrnost chování na dosažení určitého cíle. Motivace je jednou ze složek psychické regulace, která podněcuje chování a udržuje vnitřní rovnováhu.

Motivaci jako příčinu chování a činů prezentuje také Kolman (2012, s. 10-12), který ji chápe jako porozumění tomu, proč pozorované chování je právě takové, které vidíme a ne odlišné a jako klíč k porozumění vlastní motivaci.

Motivace rozhodně není stejná u všech lidí, ale je přirozenou součástí lidského života. „Motivace není talent, není to lidská vlastnost. Není to ani nějaké kouzelné slovo nebo nepochopitelný fenomén.“ (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 19).

Určit sílu motivace, matematicky ji změřit, nebo zvážit je téměř nemožné, což potvrzuje i Kolman (2012, s. 45) vysvětlující, že „**motivace** je abstraktní teoretický konstrukt, který ne vždy může být přímo měřen či pozorován.“

Pod pojmem **motivace** si může každý představit jinou věc, jinou hnací sílu a jinou příčinu, která nás žene kupředu. „Mnoho lidí žije v novodobém mýtu, že největší životní motivace jsou peníze, protože za ně lze koupit prakticky všechno: auto, krásnou manželku, kamarády nebo to nejuznávanější umělecké dílo na světě. Skutečnost je taková, že o motivaci většinou píší lidé, kteří ji vidí zvenčí.“ (Jelínek, 2013, s. 20).

Porozumět motivaci jiných znamená, porozumět nejdříve sami sobě. Ve skutečnosti nejsme schopní nahlédnout do prožívání druhého člověka. Pokud porozumíme tomu, co žene a motivuje nás, pak lépe porozumíme motivaci ostatních. Může to být touha po **vnitřní potřebě** a to touha vědomá, polovědomá nebo nevědomá. Je to síla, která působí na naši vůli a nutí nás vyvíjet činnost a jednat. Naše jednání může být způsobeno jedním, nebo i více motivy, ale někde můžeme jednat i bez konkrétního motivu (Adair, 2004, s. 15-18).

O důležitosti **vnitřní potřeby** a vlastního přístupu ve spojitosti s motivací se dočteme také u Stritzelbergra: „Kdo si myslí, že jeho motivace závisí pouze na vnějších okolnostech, ten se velice mylí. Náš **vlastní přístup**, naše vlastní uvažování nás dokáže motivovat tisíckrát víc než jakékoliv zvýšení platu – a navíc dlouhodobě. Dokážeme řídit sami sebe v tomto směru mnohem lépe, než si obvykle myslíme.“ (Stritzelberger, 2014, s. 13).

Vnitřní motivace je blahodárny pocit z vykonávané činnosti, ze hry, z práce, z života a stav uvědomění si přítomnosti (Jelínek, 2013, s. 49). Naproti tomu existuje riziko, že „**vnější** motivace může za určitých okolností snižovat **vnitřní** motivaci.“ (Kolman, 2012, s. 65).

Rozdíly mezi **vnitřní (sebe) motivací** jsou u každého velmi různé. Někteří mají v sobě velkou hnací sílu a dokážou dělat několik věcí na jednou, jiní zase mohou působit při

činnosti odevzdaně, nebo lhostejně. Jak uvádí Niermeyer a Seyffert (2005, s. 22): „někdo svítí jen jako svíčka na dortu, jiný naopak plane jako svářečský hořák.“

Pokud jsou **vnitřní a vnější motivace** v souladu stává se z dobrovolníka nositel procesu změn ve společnosti. Svobodně zvolená aktivita je pak silou, která pomáhá hledat nové možnosti a řešení (Tošner a Sozanská, 2002, s. 36).

Často se každému z nás stane, že potřebujeme někoho ovlivnit, nějak ho nastartovat, ale nechceme použít násilí ani nátlak. Můžeme se s tím setkat v rodině, v práci, ve styku s podřízenými, při školní výuce, nebo při výchově vlastních dětí. V tomto případě je **motivace** daleko **účinnější** než nátlak, použití hrubé síly či podlézání. Podstatu motivace můžeme nalézt ve společné hodnotě, kterou s druhou osobou můžeme za něco směnit. Ten, kdo chce od lidí něco získat, měl by přestat myslet jen na sebe a dát přednost motivaci, která je silnější než psychický nátlak, autoritativní chování nebo fyzické násilí. Je to proces, při kterém když něco potřebujeme, musíme také něco nabídnout a nejen brát. Smyslem motivace je vytvoření kladného přístupu ke konkrétní činnosti, práci, nebo chování (Plamínek, 2015, s. 11-16).

Motivy mohou být kladné, nebo i záporné. Velký vliv na to mají lidské povahy, o kterých se dočteme v díle Tošnera „**Motivy** lidí chovat se k sobě přátelsky, navzájem si pomáhat, nebo naopak si škodit a ubližovat, utvářejí celé lidské dějiny. O tom, zda jsou lidé v zásadě dobří, či zlí, se přou filozofové již třetí tisíciletí.“ (Tošner a Sozanská, 2002, s. 45).

Podle Plamínka (2015, s. 36-37) je každý člověk poháněn aktuálním **motivačním polem**, které se skládá ze tří hlavních složek:

1. **Motivační založení** – které souvisí s naší osobností a je z velké části zděděná a v životě poměrně stálá a projevuje se především ve stresových a pro člověka zátěžových momentech.
2. **Motivační poloha** – jde o naučené chování, které jsme si v průběhu života vzali za své a také podle toho jaký život žijeme na základě našich představ a přání.
3. **Motivační naladění** - není stálé a mění se podle podmínek v životě. Jde o okamžité chování na aktuální situaci. Jde o nestálý a neustále se měnící stav.

Je tedy patrné, že určit přesnou míru a sílu motivace je velmi nesnadné, navíc tato může být u každého z nás rozdílná, ať už jde o motivaci vnější, nebo o motivaci vnitřní. Bude užitečné rozlišit motivace pečlivěji, formulovat motivační faktory, tak abychom na znalosti těchto mechanismů mohli snáze položit premisy a hypotézy vztahu motivace a dobrovolnické práce u IZS.

3.1 Zdroje a druhy motivací

Z předcházejících kapitol vycházíme, že u záchranářů pracují především lidé s touhou pomáhat, lidé empatictí a sociálně založení. Přesto někteří z nich ještě nad rámec svých povinností vstupují do spolku dobrovolníků v rámci organizace a věnují svůj čas dobrovolné činnosti. Je to motivace a motivační procesy, co žene tyto dobrovolníky z řad záchranářů do mnohdy nebezpečných a vysilujících zásahů ve prospěch potřebných.

„**Motivační procesy** mohou záviset na sebepojetí jedince, tedy na tom, za koho sám sebe považuje.“ (Kolman, 2012, s. 63).

Už při vstupu podstupují uchazeči o zaměstnání u HZS náročné psychologické vyšetření zaměřené také na míru altruismu a empatie, které se v odborné literatuře věnuje ne jeden autor.

Pospíšilová (2010, s. 106) popisuje **altruistickou motivaci** jako citové pohnutky, lásku k jiným lidem, kteří nejsou šťastní provázející pocity soucitu, solidarity, empatie k postiženým a trpícím a vnitřní pocit nutnosti konání veřejného blaha pro danou komunitu nebo celou společnost.

Motivaci ve spojitosti s empatií a světoznámým sportovcem prezentuje Jelínek (2013, s. 23) na příběhu Jaromíra Jágra a jeho noční tréninky, které miluje. Ponoření se do činnosti, obětování se, aniž čekáte konkrétní odměnu, láskyplný vztah ke konkrétní práci bez nucení, pak je to právě **empatie** našim nejvlastnějším prožitkem. Jednou z největších motivací v tomto ohledu je i láska mateřská.

Baštecká (2013, s. 66) rozděluje **empatii** (vcítění) do dvou hlavních skupin:

1. **Emoční** empatie – přímý přenos emocí pomocí naslouchání, nebo čtení gest.

2. **Kognitivní** empatie – schopnost člověka zaujmout stanovisko a postoj druhého, za pomoci výběrového síťování, což je vnitřní ochrana proti vyčerpání, která síťování tlumí.

U hasičů je velmi důležité při zachraňování a pomáhání druhým lidem nalézt smysl práce, a dobrý pocit z vykonané práce. Podle Friče (2001, s. 17) je velkou **motivací** pocit radosti ze štěstí blízkých, ale i neznámých lidí, kdy platí, že dobro celku je i naším dobrem a projevuje se ve formě **pocitu uspokojení** s vlastní prací a dobročinností.

Přirozeně však existují i nepříjemné pocity. Těmto pocitům se věnuje Plamínek (2015, s. 25), který tvrdí, že na lidi působí pocity příjemné, méně příjemné, ale i nepříjemné. Mezi dva vztahy člověka k prostředí a tím spojeným pocitům patří **apetence** a **averze**. Apetence jsou příjemné pocity, které se snaží člověk logicky vyhledávat a je silně motivován tento stav dosáhnout. Mezi nejdůležitější patří potrava a sex. Naopak averzi provázejí podněty, které člověku nejsou příjemné, a ten se jim snaží vyhýbat.

Je dobré si věřit, cítit smysl práce a nepracovat se jen podle toho, co ostatní spolupracovníci, nadřízení a potažmo celá společnost očekává.

Člověku, který věří, že může věci kolem změnit a **řídít svůj vlastní život** se daří lépe než tomu, který je zcela vydán napospas vnějším vlivům. Jako příklad uvedme dva zaměstnance, kteří pracují naprosto stejně. První sám sebe vnímá jako malé kolečko ve velkém stroji a připadá si jako křeček, který přešlapuje na místě. Druhý má představu, že prací dokáže něco opravdu ovlivnit. Bez ohledu na to, který z nich má pravdu, se mnohem lépe cítí druhý zaměstnanec, který věci může měnit a žije aktivně (Stritzelberger, 2014, s. 17).

Při své praxi hasiče jsem se často setkal s tvrzením kolegů, že když nabídnu pomoc, tak až budu potřebovat já, taky se najde někdo, kdo mi pomoc poskytne a já nikdy na daný problém nezůstanu sám. Podobně o tom píše ve svém díle Tošner a Sozanská (2002, s. 35), který tvrdí, že „**motivací** k dobrovolné pomoci je předpoklad: *Dnes já tobě, zítra ty mně*. Řada lidí se v této situaci necítí jako dobrovolník a nechtěla by být tímto slovem označována.“

Víra ve smysl vzájemné pomoci je u záchranářů velmi rozšířená. Důkazem toho je i velké množství profesionálů provozující firemní dobrovolnictví, které je součástí kultury Hasičského záchranného sboru a tím dokazují loajalitu k organizaci.

Kolektivní vzorec dobrovolnictví vystihuje loajalitu k organizaci, občanské společnosti a chuť do práce. Dobrovolnictví ve prospěch organizace nebo zaměstnavateli nazýváme **firemní dobrovolnictví** (Pospíšilová, 2010, s. 99).

Ať se jedná o firemní dobrovolnictví, nebo ne, je velmi důležité nejen u hasičů naplnit faktory ovlivňující uspokojení s dobrovolnickou činností.

Podle Pelikána (2004, s. 38-39) patří mezi základní **faktory** ovlivňující uspokojení prací:

- vědomí smysluplnosti vykonané činnosti,
- předpoklady pro vykonávanou práci,
- různorodost a rozmanitost činnosti,
- dostatek informací o výsledku práce včetně jejího ocenění jinými,
- prestiž vykonávané práce,
- pocit svobody v rozhodování,
- pracovní prostředí, zejména klima na pracovišti,
- spokojenost s nadřízeným a vedením aj.

O propojení motivů a uspokojení píší i další autoři, kteří tvrdí, že obě tyto veličiny vedou k psychické pohodě. „**Motivy a uspokojení** jsou komplementární fenomény. V uspokojení prožívá subjekt návrat k psychické rovnováze, jejíž porušení vyvolává motivační stav, nazývaný potřebou. Je prožíván jako napětí spojené s puzením či pohnutkou k více či méně jasně vědomému jednání (více či méně jasnou intencí).“ (Nakonečný, 1996, s. 98).

3.2 Motivační faktory

Dobrovolník není ve většině případů finančně odměňován, práci dělá zadarmo, věnuje svůj čas, přesto má nějaké pohnutky a důvody, které vedou k motivaci a následně k této životní volbě. Některé jsou zřejmé a jiné mohou být na první pohled skryté. Může to být altruismus, empatie, nebo morální vlastnosti, kterým se bude v této kapitole věnovat.

„**Empatie** – snažit se o vcítění do pocitů a situace klienta.“ (Matoušek, 2013, s. 37).

Podle Brumovské (2010, s. 92) je **empatie** hlavním znakem dobrých a blízkých vztahů. Je to schopnost vcítit se do myšlenek, pocitů a chování druhého člověka. Empatie buduje blízkost a důvěru, podporuje kvalitu dobrého vztahu.

Empatie pramení ze sebeuvědomování a sebepoznání. Když budeme otevření vlastním emocím, dokážeme pak pochopit a rozeznat pocity a nálady ostatních a zvyšuje také kvalitu milostného života. Empatie se projevuje u každého jinak a první známky můžeme pozorovat už v dětství verbálními a neverbálními projevy. Jsou nakažlivé, hlavně při interakci dvou lidí většinou dojde k přenosu nálady z citově aktivního člověka, na člověka pasivního. Empatie se projevují především snahou pomoci při pohledu na něčí strach, bolest nebo utrpení (Goleman, 2011, s. 95-96).

Cíli empatie se věnují Basu a Faust (2013, s. 66), podle nich je empatie něco, co předchází rozhovoru dvou lidí. Je to jakési vcítění do druhého, do jeho kůže. Nejde o to, abychom cítili stejné pocity jako oběť, ale vnímat jej a stát při něm. Cílem není nalézt pravdu, ale respektovat toho druhého, někdy i jen tichým přitakáváním.

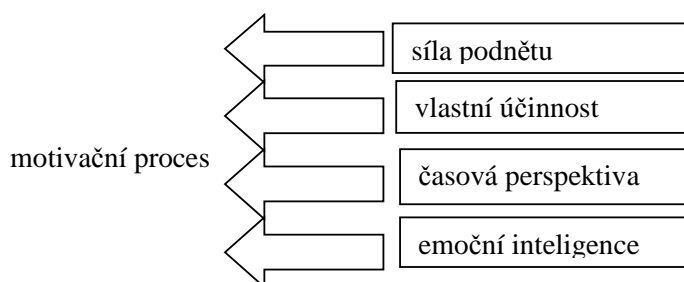
Spojitost mezi **motivací** a **emocemi** je velmi důležitá a může udávat našemu chování míru síly a vytrvalosti. Demotivuje nás činnost, která je ve v rozporu s našimi city. Naopak pokud jednáme v souladu s našimi emocemi, činnost dostává daleko větší dynamiku. Nejlepší je najít souhru a ne oddělovat rozum a racionalitu od našich citů (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 27).

O důležitosti vnitřních motivací uvažuje také Adair, který upozorňuje, že nás něco přitahuje a naopak něco nás odpuzuje. I za důvodem, proč něco děláme je **motivace**. Pohání nás, něco uvnitř v nás uvádí do činnosti. Jde o vnitřní impulzy, které nejsou ale efektivní bez zapojení vůle, ta rozhodně vědomě vykonat úkon, čin, nebo nějakou práci (Adair, 2004, s. 14-15).

Nakonečný vysvětluje **motivaci** jako sílu a druh chování. Jako praktický příklad uvádí hlad, který vyvolává stav nedostatku, označovaný jako **potřeba**. Tento stav je spojen s motivací dosažení potavy, doprovázející mírou energie, která vede k dosažení uspokojení, v tomto případě je to nasycení (Nakonečný, 2009, s. 177).

Naše motivace podléhá silným tlakům a faktorům, které mohou naši motivaci hodně ovlivnit. Působí na nás vzájemně a spolu se navzájem propojují. Výsledkem tohoto procesu je aktuální míra naší motivace.

Obrázek 3 *Motivační proces*



Zdoj: Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 21

Motivace „vyjadřuje souhrn všech skutečností, které podporují nebo tlumí jedince, aby něco konal či nekonal.“ (Čáp, Čechová a Rozsypalová, 1995, s. 66).

Podle Niermeyera na nás v souvislosti s **motivací** působí:

- Síla podnětu – jde o naše vnitřní pohnutky, které můžou mít různou sílu, podle naší aktuální pohody a stavu.
- Vlastní účinnost – vnitřní přesvědčení.
- Časová perspektiva – podle životní fáze získává nebo naopak ztrácí na významu.
- Emoční inteligence – naši vnitřní rádci (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 22).

Na rozdíl od jiných prací není odměňování nejdůležitější součástí činnosti dobrovolníků. „**Odměňování** dobrovolníků je v občanském sektoru snad nejdiskutovanějším tématem. Existuje zde škála praktik od proplácení cestovného a nákladů spojených s dobrovolnickou prací přes drobné dárky po odměny formou volného přístupu ke službám či akcím.“ (Pospíšilová, 2010, s. 10).

Přesto i u dobrovolníků je odměňování součástí motivace, kdy očekávání **okamžité odměny** je většinou motivačně silnější než odměna v budoucnu, ale záleží také na typu osobnosti (Nakonečný, 1996, s. 104).

Podle Matouška (2013, s. 72) je motivace dobrovolníků křehká věc a je nutné ji neustále rozvíjet a posilovat. **Odměňování** a oceňování dobrovolníků by je mělo provázet po celou dobu setrvání v organizaci. Někteří dobrovolníci o odměny nestojí, v tomto případě je vhodné použít formu poděkování. Pokud ale poděkování není upřímné, může se stát jen frází.

Naproti tomu podle Friče (2001, s. 111) je velmi důležité **odměňovat dobrovolníky** morálně formou veřejného poděkování, článku v novinách, ve výroční zprávě organizace, nebo formou školení a vzdělávání, rekvalifikace, které mohou přinést dobrovolníkovi zlepšení kvalifikace. Přímá zkušenost s dobrovolnictvím může působit jako kladná informace v životopise pro získání pracovní pozice nebo možnosti studia na vysoké škole.

Dobrovolníci nepracují jen tak, ale mají k tomu své důvody a motivace. K práci dobrovolníka je potřeba vnímat také **hodnoty**, které se v těchto aktivitách nacházejí. Ve společnosti přetrvává představa, že člověk je kalkulující tvor a vždy zvažuje náklady a zisky svého chování, ale v tomto případě by dobrovolnictví nemohlo ani fungovat (Pospíšilová, 2010, s. 105).

„**Očekávání** a **hodnota** je pojetí, které se v teorii motivace vrací a bývá zařazováno do různých souvislostí. Základem této koncepce je představa, že chování je určeno jednak tím, jaký výsledek jedinec očekává, jednak tím, jakou hodnotu spatřuje v cíli, který by měl daným chováním dosáhnout.“ (Kolman, 2012, s. 35).

Právě na očekávání výsledku, na splnění představ a na hodnoty, které se v průběhu činnosti dobrovolnictví u záchranných složek vytváří, bychom se rádi v naší práci zaměřili.

I Eriksen (2010, s. 140) se věnuje hodnotám a píše o lidech, kteří chtějí mít pocit, že život má nějakou **hodnotu**, nemusí nutně překonávat ostatní, být ve všem první a mít všechno lepší, než má náš soused, stačí, jen když všichni budeme dělat to nejlepší, co můžeme.

Jak jsme uvedli, motivaci může ovlivňovat etika, empatie jedince, jeho potřeby, očekávání, hodnoty, ale i odměňování. Samotnou motivaci můžeme rozdělit na vnitřní a vnější, podle toho jestli vychází přímo z našeho nitra, nebo z vnějšího světa.

Spojností mezi stanoveným cílem, sebekontrolou a sebemotivací uvádí další autoři.

„Čím vyšší cíl si stanovíme, tím větší bude také naše **sebemotivace**.“ (Stritzelberger, 2014, s. 50).

Sebekontrola může vycházet z vnějších tlaků, okolností a standardů, ale daleko účinnější je sebekontrola založená na sebezpevnování, sebeodměňování, sebetrestání, která má podstatu ve vlastní hrdosti a studu a vytvářející svědomí. Souvisí s morálním vývojem jedince a vytvořením žebříčku hodnot a postojů (Nakonečný, 2009, s. 127).

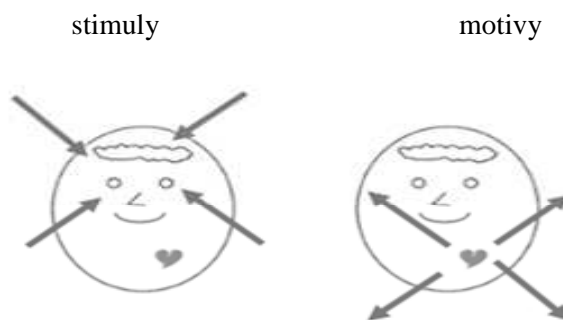
Podle Stritzelbergra (2014, s. 99) je trvalá **sebemotivace** naprosto vědomou prací na vlastní osobě. Nespadne vám sama do klína, ale zvládnout a naučit se jí může skoro každý.

Zároveň při tom platí, že čím více na sobě člověk pracuje, tím lépe to zvládne. V odborných publikacích se v souvislosti s motivací objevují pojmy motiv a stimul¹.

Peníze jako vnější stimul popisuje Niermeyer a Seyffert (2005, s. 85), který tvrdí, že: „**peníze** samy o sobě jistě nemohou normálního člověka plně uspokojovat. Dříve či později i sebevětší obnos peněz ztratí svůj **krátkodobý stimuluující** účinek.“

Pro lidské chování jsou důležité dva podněty. Vnější podnět se nazývá **stimul** a vnitřní podnět a pohnutka je **motiv**. Oba tyto podněty se můžou navzájem doplňovat a posilovat. **Stimulace** není vůbec složitá. Pokud člověk dostává mzdu, tak pracuje. Pokud mzdu přestávat dostane, pravděpodobně se stimul omezí, nebo úplně vymizí. Motivace má velkou výhodu tím, že pokud je její úroveň dostatečná, může člověk vyvíjet činnost i bez vnějších podnětů, jako je například mzda. Práce ho baví, považují ji vnitřně za důležitou a samozřejmou (Plamínek, 2015, s. 14-16).

¹ „Slovo **stimul** pochází z latiny a znamená původně pobídnout nebo bodec – tedy ocelí zakončenou hůl, kterou se poháněla zvířata a nutila je jít proti jejich vůli nebo přání.“ (Adair, 2004, s. 19).

Obrázek 4 *Specifika motivů a stimulů*

Zdroj: Plamínek, 2015, s. 16

Podle Plamínka (2015, s. 12) o motivaci rozhodují tři faktory, které jsou klíče k lidské vstřícnosti, mezi které patří

1. osobnosti člověka,
2. podmínek, v kterých žije a,
3. aktuální situace jedince.

Mnozí lidé si pletou **motivaci** a **manipulaci**. Tyto dvě slova mají naprosto jiný význam a podstatu. Rozdíl těchto dvou slov vysvětluje Plamínek tvrzením, že při manipulaci člověk myslí jen na dosažení svého cíle bez ohledu na své okolí, motivací se snažíme skloubit a spojit své zájmy, zájmy našeho okolí a zájmy celé společnosti. Je důležitá akceptace i druhých lidí a jejich zájmů (Plamínek, 2015, s. 29).

U motivace hraje důležitou roli i získaná a **zakotvená zkušenost**. Pokud prožijeme úspěch, nebo jinou významnou událost je pochopitelné, že v budoucnu bychom rádi prožili stejnou situaci ještě jednou nebo i vícekrát. Jiný případ je, když stejnou situaci vyhledáváme vědomě, protože tuto situaci máme v paměti a neumíme ji řešit jinak, než je naše zkušenost a vede nás k opakování celé situace (Pelikán, 2004, s. 71).

Často se v různých organizacích a firmách vyskytuje výtka, že se kolegové málo angažují, jsou málo iniciativní a pracují jen na úkolech, které jsou povinné, bez chuti zájmu udělat něco navíc. Aniž přesně ví, jak funguje motivace, mohou požadovat motivovanější

a iniciativnější spolupracovníky. Poté dochází k omylům ve spojitosti s motivací. K této problematice se uvádí základní 3 omyly:

1. **Někdo motivovaný je a někdo ne.** Přitom motivace není vrozená lidská vlastnost. Každý má jinak silnou motivaci na určité úkony, a nemusí to být jen práce, ale i sport, domácnost, nebo třeba rodina.
2. **Motivace je manipulace.** Někdo se může domnívat, že motivace je jen synonymum pro obyčejnou manipulaci. Přitom motivace je spojená s dobrovolností, důvěryhodností a z pocitu dobré vůle.
3. **Peníze** motivují nejvíc. Není tomu tak, i když budeme spolupracovníky přesvědčovat k vyšším výkonům penězi, nemusí se u nich projevit vyšší motivace. Člověk si může zvyknout na vyšší plat, tak proč by měl více pracovat, když postrádá motivaci (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 15-17).

Každého z dobrovolníků něco motivuje, podporuje a tím ho váže do spojitosti s dobrovolnickou aktivitou. Faktorů, které se na tom podílí může být mnoho. Podle Tošnera nejvíce podporuje dobrovolníky to, že:

- Mají pocit, že jsou oceňováni.
- Uvědomují si, že jejich přítomnost něco znamená.
- Mají naděje na změnu, postup ve své činnosti.
- Dostává se jim uznání na veřejnosti i soukromě.
- Mají pocit, že dokážou zvládnout předkládané úkoly.
- Mají pocit sounáležitosti a týmové práce spolupracovníků.
- Podílejí se na řešení problémů, na rozhodování i na stanovení cílů organizace.
- Uvědomují si, že v důsledku jejich činnosti se děje něco podstatného.
- Jejich osobní potřeby jsou uspokojovány (Tošner a Sozanská, 2002, s. 55).

Motivace je velmi důležitá jak v pedagogickém prostředí, tak i ve všedním životě. Pokud chceme znát důvody jednání lidí, je důležité vědět, že je to právě motivace, která žene lidi ke konkrétnímu chování a jednání. Je to jakási hybná síla našich činů. Motivace je:

- příčina a důsledek pohybu a změn stavu,
- důvod volby a rozhodnutí,
- spojení smysluplných souvislostí,
- proces řízení vnitřních procesů člověka,
- aktivátor chování (Hanuš, 2009, s. 63-64).

Obrázek 5 Model motivace – cesta – cíl



Zdoj: Hanuš, 2009, s. 64

3.3 Rizika a bariéry dobrovolnictví u záchranářů

V této kapitole budou analyzována rizika a bariéry dobrovolnictví ve spojitosti s dobrovolným týmem Postraumatické péče (TPP) u hasičů a týmem posttraumatické intervenční péče (PIT) u policie. Členové těchto týmů pracují ve výkonné službě a mimo povinnosti hasiče a příslušníka policie jsou k dispozici i jako dobrovolníci, kteří mohou poskytnout postižené osobě první psychologickou pomoc přímo u zásahu, požáru, dopravní nehodě nebo jiné tragédii. Tím, že se ale setkávají na vlastní oči s lidským neštěstím, patří tato profese mezi velmi rizikové zaměstnání, s možným výskytem posttraumatické stresové poruchy a syndromem vyhoření.

O rizicích a náročnosti práce hasičů píše Baštecká (2005, s. 246), která poukazuje na to, že „hasiči jsou každodenně konfrontováni s mnoha usmrcenými, mezi nimiž jsou i děti. Vidí lidská neštěstí v jejich surovosti, nenadálosti, popřípadě rozsáhlosti.“

Hasiči, záchranáři a policisté mohou prožít silné **trauma** a pak se může projevit posttraumatická stresová porucha (PTSP), která se může projevit výskytem příznaků jako je citový útlum, disociace, změna hodnot a jiné (Hoskovcová, 2009, s. 133).

Posttraumatická porucha se může projevit:

- okamžitě po odeznění akutní reakce, nebo,
- jako zpožděná, odložená reakce na otřesný zážitek (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 31).

Goleman (2011, s. 187-188) popisuje lidi postižené **posttraumatickou stresovou poruchou** jako velmi snadno výbušné, často se rozčilují a na vypjaté situace reagují výbuchem nebo útekem. Mezi další projevy patří otupění určitých pocitů, neschopnost prožívat rozkoš a celkový nezájem o city vlastní i city ostatních. Je to reakce na to, že nedokážou v sobě potlačit emoční vzpomínky na prožitou traumatickou událost.

Psychické trauma je dáno tím, co se děje, obvykle něco nenadálého co ohrožuje daného jedince a tím, jak na to jedinec reaguje. Reakce člověka v tísní bývá věcná, kdy se duše i tělo zmobilizují, aby necítil bolest. Až po uvolnění tohoto stavu může situaci začít psychicky hodnotit, najít smysl, nebo se pokusit zapomenout (Baštecká, 2013, s. 132-133).

Podle odborné publikace určené pro příslušníky HZS patří mezi traumatizujícími události například:

- přímý zážitek s osobou zraněnou nebo zemřelou u nehody,
- vážné ohrožení a poškození vlastního života,
- vážné ohrožení, nebo zranění vlastních dětí,
- náhlé zničení vlastního obydlí,
- intenzivní strach, velký odpor,
- pohled na devastující zranění či krutou smrt (Psychologická služby MV-GŘ HZS ČR, 2004).

Různí lidé se mohou různě vypořádat s nenadálým tlakem a stresem, které při povolání záchranáře mohou znenadání nastat. Záleží na odborné přípravě, školení, ale také na konkrétní povaze a psychické odolnosti jedince.

Lidé mají různý přístup k životu podle vlastní povahy a podle toho, jestli jsou více uzavření, nebo otevření vůči okolnímu světu. Jednoduché rozlišení lidských povah dělí jedince na introverty a extroverty.

Introverti bývají uzavření se strachem se otevřít okolí, někdy i se strachem ze změn, z neznáma, nečekáných situací, které ho můžou podle jeho uvážení i ohrožovat. **Extroverti** mají optimističtější vztah k životu, jsou otevřenější, změny jim tolik nevadí a jsou odolnější k neočekávaným situacím (Pelikán, 2004, s. 51).

Goleman rozděluje lidi podle projevů svých pocitů do tří základních skupin:

- Lidé **sebeuvědomění** – znají vlastní hranice, uvědomují si své nálady, jejich emoční život je většinou kultivovaný. Pokud mají špatnou náladu, tak ji ignorují a rychle se jí zbavují.
- Lidé **akceptující** – i když si uvědomují, co cítí, ale náladu se nesnaží změnit a v tomto směru jsou odevzdaní. Tato skupina se může dále dělit na lidi s převažující dobrou náladou a na skupiny, u které převažuje nálada horší.
- Lidé **sebeboplenění** – emoce je ovládají natolik, že nejsou schopni se z jejich vlivu vymanit, i když si je příliš neuvědomují. Nedělají téměř nic, aby se své negativní nálady zbavili. Cítí se být v zajetí svých emocí a působí naprosto odevzdaně (Goleman, 2011, s. 52-53).

Psychickou odolnost člověka označujeme veličinou s názvem **frustrační tolerance**. Je to odolnost vůči frustrující situaci a každý jedinec ji má jinak velikou. Děti ji mají nižší než dospělí a kolektivní frustrace se lépe snáší než individuální, která se projevovala za dob válek, kdy nepřibývalo neuróz ani psychóz (Nakonečný, 1996, s. 122).

Niermeyer a Seyffert (2005, s. 56-57) tuto odolnost popisují jako mez naší výkonnosti a píšou, že pokud pracujeme stále naplno, můžeme se dostat až za horní hranici naší **výkonnosti**. Pokud budeme síly uvážlivě využívat, nedostaneme se do problémů a budeme připraveni na další životní výzvy. Proto je důležitý čas na tělesnou a psychickou regeneraci. Při duševním uvolnění je dobré se věnovat věcem, na které jinak nemáte čas a poskytnou své psychice nějaké rozptýlení, třeba jízdou na kole, běhání, hudba, nebo četbou. Je dobré najít činnost, která přináší pohodu a odreagování od pracovních činností. I vrcholoví sportovci se připravují na zvládnutí výkonů regenerací duševních a tělesných sil.

Rizika a bariéry dobrovolnické činnosti

Vyjma zmíněných rizik, které mohou být důsledkem dobrovolnické činnosti, lze najít celou řadu bariér a překážek, které mohou vznik a rozvoj dobrovolnictví brzdit nebo dokonce znemožňovat. Jinými slovy, často je musí člověk, který chce být dobrovolníkem překonat.

Stát se dobrovolníkem znamená překonat řadu **bariér**, která tato práce vyžaduje a obětovat hodně energie a volného času. Ne každý je ochoten s těmito překážkami bojovat, tyto bariéry dobrovolnictví překonat a věnovat svůj drahocenný čas a energii a to bez nároků na odměnu (Pospíšilová, 2010, s. 39).

Mezi překážky a bariéry, které mohou bránit dobrovolníkům v jejich činnosti patří:

- rozpor mezi očekáváním a realitou,
- není zpětná vazba,
- pocit, že činnost nemá význam,
- malá podpora od kolegů,
- činnost nepřináší žádnou prestiž,
- nemožnost osobního růstu,
- nervozita a napětí v týmu,
- činnost je rutinní a nudná (Tošner a Sozanská, 2002, s. 53-54).

Činnosti dobrovolníků v týmech IZS, které jsou určeny pro pomoc při mimořádných událostech se od jiných dobrovolníků liší v tom, že vidí lidské neštěstí z blízka a naživo. Proto mohou být více ohroženi stresem, psychickými problémy a depresemi. V další části textu proto připomeneme zásadní rizika specifická, nebo intenzivněji se projevující u dobrovolníků v rámci IZS. Ve své praxi hasiče jsem se v rozhovorech s kolegy, kteří jsou členy TPP mnohokrát setkal s pojmem **syndrom vyhoření**, s kterým se často potýkají.

Lékaři, hasiči, zdravotníci a ani dobrovolníci by neměli ke všem klientům přistupovat naprosto stejně a bez emocí. V dlouhodobém hledisku je to velmi nebezpečné. S plánem, aby nás neovládaly emoce, se naše profesní setkání a vztahy mohou začít podobat vztahům v rozhádaném manželství a časem můžeme padnout do deprese přinášející **syndrom vyhoření**, ale to už bývá pozdě (Hájek, 2006, s. 10-11).

Syndrom vyhoření vzniká u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku velkého a neovladatelného stresu. Může postihnout jak profesionála, tak i dobrovolníka. Syndrom vyhoření je rozdíl činnosti mezi subjektivním očekáváním pracovníka a podmínkami, které mu organizace vytvořila k jeho práci. Prakticky každý pomáhající pracovník měl někdy menší nebo větší projevy tohoto syndromu. Příčinou mohou být specifické nároky, které jsou na pracovníka kladeny při intenzivním kontaktu s lidmi v tísní. Syndrom se může projevit poměrně rychle při nástupu nového pracovníka a projevuje změnou chování. Mezi **typické projevy patří:**

- neangažovanost a snaha se vyhybat kontaktu s klienty nebo postiženými,
- lpění na stereotypních postupech a ztráta tvořivosti,
- věnování energie jen mimopracovním aktivitám a činnostem,
- důraz na formální pravomoci,
- převládající skepse při kontaktu s postiženými,
- vyhýbání se práci, např. častá pracovní neschopnost,
- konflikty na pracovišti,
- omezení kontaktu se spolupracovníky,
- pocity beznaděje a vyčerpání,
- špatné chování k postiženým (Matoušek, 2013, s. 52-54).

Hoskovicová (2009, s. 148) syndrom vyhoření definuje takto: „Slovo burnout je možné do češtiny přeložit například jako **vyhoření**, vyhasnutí, také přepal, přerušování hoření, zde v kontextu i jako ztrátu nadšení. Jde o výstižné označení procesu, během něhož se zápal pro věc postupně změní v naprosté odcizení, chlad a rezignaci, tedy podobně, jako když silný plamen postupně dohořívá a vyhasne.“

Téměř všechna rizika spojená s povoláním záchranáře provází stres, který je spojený s co možná nejrychlejším zásahem a nejúčinnější pomocí i za nepříznivých podmínek. Těmto skutečnostem se podrobně věnuje řada autorů.

„**Stres** (zátěž): Výraz vyjadřující případ mimořádně silné a životně významné frustrace, ale upřesnění jeho významu není zcela jednotné. Někdy se jím rozumí mimořádně silný podnět, jindy situace, na niž se nelze adaptovat či frustrace zvláště silné potřeby.“ (Nakonečný, 1996, s. 133).

Rizika, které jsme uvedly, se mohou společně se stresem podle Golemana (2011, s. 72) projevit změnou nálad. Především při ztrátě někoho se projevuje jako stav, kdy ztrácíme zájem o jiné činnosti, nutí nás přemýšlet nad tím, co jsme ztratili a tím oslabuje náš zájem o nové věci. Většinou se jedná o stav dočasný, který nás nutí zůstat ve smutku, nechává prostor nad přemýšlením a nakonec zpravidla následuje psychické vyrovnání.

Za škodlivé důsledky **stresu** v oblasti psychiky lze považovat zejména **úzkost**, zmenšenou sebeúctu a depresivní ladění, což bývá také pokládáno za indikátory stresu. Stres ovšem vyvolává také tělesné symptomy, jako jsou zvýšený krevní tlak, vyrážky, vypadávání vlasů, žaludeční a střevní potíže, zvýšená potivost a další. Stresové stavy se projevují chronickou úzkostí, vztekem, sociálními a pracovními problémy, nedostatkem spánku a odpočinku a celkovým neklidem (Nakonečný, 1996, s. 135-136).

Mezi další kritické stavy patří úzkost, která se projevuje jako strach z něčeho nekonkrétního. **Úzkost** má na rozdíl od stresu, který má vždy konkrétní předmět, jako je strach ze zkoušky, šéfa atd. obavu z něčeho neurčitěho, je to pocit hrozby, který je ale nespecifikovaný (Nakonečný, 1996, s. 219).

Následkem uvedených stavů se může stát **deprese**, která „se projevuje také v tělesné hlubině: mezi hlavní příznaky patří nespavost, netečnost a mátožnost, určité znečitlivění jakoby přerušení nervů, spojené s pocitem zvláštní křehkosti a nervózním neklidem.“ (Goleman, 2011, s. 72).

Pokud záchranář prožije některý z uvedených stavů, může spadnout do krize, z které se nemusí sám, pomocí vlastních sil vždy vymanit a ta ho může ovlivnit jeho rovnováhu jak v profesním životě, tak i v životě rodinném.

Krizí reagujeme na náhlost a nechtěnost změny, která se objeví jako nečekaná událost. Změnu, jako důvod narušení rovnováhy můžeme označit krizí, která obvykle odezní do čtyř až šesti týdnů. V této době je vhodné se co nejrychleji vrátit do rutinní každodennosti (Baštecká, 2013, s. 125).

Krize nastává v situaci, kdy člověk není schopen dále formovat svůj vlastní život, nezvládá nastalou situaci a je ohrožena jeho identita (Hoskovcová, 2009, s. 83).

Podle Stritzelbergra (2014, s. 73) si až v **krizi** uvědomíme cenu běžných věcí, které nás denně obklopují, a my jim nepřičítáme nijak větší význam. „Sami vlastně netušíme, co je v našem životě opravdu důležité. Už vůbec nemluvíme o tom, jak se nám pak věci, které považujeme za důležité, daří plnit. Občas se tak stává, že to, co nám připadá opravdu, opravdu důležité, objevíme, až když opustíme každodenní rutinu nebo jsme-li nuceni čelit nějaké krizi.“

Společně s krizí na nás mohou působit i negativní emoce, které ovlivňují naše chování. Hájek (2006, s. 10-11) uvádí, že i **negativní emoce** nám mohou pomoc zvládnout nepříjemné situace. Třeba tím, když projevíme zármutek a smutek, většinou přijde podpora od naší rodiny a přátel. Problém může nastat v situaci, když negativní emoce využíváme v situaci, kterou bychom měli normálně zvládnout (Hájek, 2006, s. 10-11).

Ať už na nás působí negativní emoce, doléhá na nás krize, máme velký stres, nebo úzkost, důležité je nebýt nečinný a vyhledat pomoc. Podle Stritzelbergra (2014, s. 21) není dobré, když člověk složí ruce do klína a jen čeká, co se stane. Samozřejmě – nic vám nebrání, abyste zasadili růži a jen mysleli na to, jak rostlinka roste a sílí. Neúprosná statistika ale říká, že prospěje mnohem víc než pouhé myšlenky, když se o ni budete starat, zalívat ji, hnojit a pečovat. Podobně to funguje nejen u růží, zkrátka **pozitivní myšlení** samo o sobě nestačí.

Pozitivní myšlení, spolu s pomocí kolegů a odbornou pomocí psychologů může u záchranářů snížit rizika odchodu dobrovolníků od svých týmů a částečně je ochránit od negativních důsledků, které tato činnost s sebou přináší a zamezit tomu, aby se ze zachraňovaného nestal zachraňovaný, nebo i oběť.

Oběť je osoba, která je pasivní, značně závislá na jiných lidech, zcela podléhá dané situaci a prostředí, nad kterým nemá žádnou kontrolu (Hoskovcová, 2009, s. 10).

Oběti a truchlíci vyhledávají často pomoc u pracovníků pomáhajících profesí, kteří jsou často v jejich blízkosti. Někdy může být pro postižené jednodušší hovořit o svých bolestech s cizími lidmi, než s vlastní rodinou. Truchlení je psychologická, sociální a somatická reakce na ztrátu, která se projevuje podobně jako deprese a to smutkem,

poruchami spánku, pláčem, nezájmem o okolí a blokadí sociálních kontaktů. Oběť pak může mít vážné psychické následky, které mohou končit i suicidálními myšlenkami (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 71-72).

Cílem této kapitoly bylo upozornit a stručně popsat možná rizika a bariéry, které číhají na záchranáře při výkonu jejich služby. V další kapitole si popíšeme přípravu dobrovolníků v týmech záchranářů, systém vzdělávání a péči o dobrovolníky.

3.4 Příprava, vzdělávání a péče o dobrovolníky

V předchozí kapitole jsme si popsali možná rizika spojená s pozicí záchranáře. Hasičský záchranný sbor si je vědom těchto rizik a proto školí dobrovolníky do svých týmů první psychologické pomoci a týmu posttraumatické péče s cílem stabilizace počtu dobrovolníků a omezení rizik, spojených s touto formou dobrovolnictví.

“Dobrovolníci přicházejí a odcházejí častěji než zaměstnanci. Jejich získávání, výběr, výcvik a podpora jejich motivace je nepřetržitý, stále se opakující proces.“ (Tošner a Sozanská, 2002, s. 77).

Je těžké dobrovolníky získat, ale ještě těžší je si ho udržet. Nadšenecké období může vystřídat ztráta nadšení, chuti do práce a entusiasmů. Někteří odcházejí, když mají pocit, že je organizace už nepotřebuje. Většina organizací si je vědoma důležitosti udržení dobrovolníků, jejich odměňování a péče o ně. Jedná se hlavně o zkušené a vyškolené dobrovolníky, u kterých je dlouhodobá spolupráce zárukou vrácení vynaložených prostředků a času (Frič, 2001, s. 111).

Příprava dobrovolníků je důležitá součást povinností organizace a má být dostatečně dlouhá. Je to příprava na činnosti, které je čekají. Mohou se seznámit s rizikovými a kritickými situacemi, které je čekají a poznat kompetentní osoby, s kterými mohou budoucí problémy řešit. Také organizace se musí seznámit s dobrovolníky a jejich motivací a tím vyloučit možná rizika ze strany dobrovolníků. Při přípravě programu je nutné brát v potaz následující body:

- co potřebuje dobrovolník za informace o organizaci,
- jaké rizikové situace může dobrovolníka potkat,

- jaké nebezpečí přináší dobrovolnická činnost,
- jaké záruky požadovat od dobrovolníka,
- jak dalece chceme, aby se dobrovolníci a vedení organizace seznámili,
- s jakou skupinou dobrovolníků pracujeme,
- jak dlouhá má být příprava pro maximální motivaci (Matoušek, 2013, s. 69-70).

Příprava dobrovolníků by měla být různorodá a vycházet z toho, pro jakou činnost se bude jednat. Některé organizace nemají zajištěn aktivní a systematickou přípravu nových dobrovolníků do chodu organizace. V tomto případě zaučují nováčky vedoucí pracovníci a poskytují jim po určité období neformální dohled (Frič, 2001, s. 107).

Příprava dobrovolníků na budoucí činnost by měly být systematická, aby měli čas zjistit jaké má daná organizace postoj, jaké cíle, jaká je v organizaci atmosféra a jací lidé zde pracují (Tošner a Sozanská, 2002, s. 74-75).

Dobrá **příprava** a organizovanost zaškolení je velmi podstatná v roli dobrovolníka, může mít vliv na jeho setrvání a rovněž zabránit syndromu vyhoření. Mezi významné preventivní kroky přípravy patří:

- zaškolení a profesní vzdělávání,
- seznámení se s posláním organizace,
- seznámení s posláním rolí pracovníka v organizaci,
- systém školení nováčků,
- podpora dalšího vzdělávání,
- kontrola a supervize,
- konference a kontakt s jinými pracovníky v organizaci,
- nasazení většího počtu pracovníků při větší události,
- dostatečný odpočinek, omezení víceprací a administrativy,

- kombinace činností práce (Matoušek, 2013, s. 56).

Příprava dobrovolníků z řad hasičů se řídí osnovami odborné přípravy schválené MV – generální ředitelství HZS ČR. Tento interní akt udává rozsah školení a potřebné dovednosti (Pokyn GR HZS ČR č. 30/2008).

Vstupní příprava dobrovolníků z řad hasičů, kteří jsou nazýváni peeři a následná péče o ně je popsána v Critical Incident Stress management (CISM). Má za úkol péči o peery, formou krizových intervencí, pomáhá při řešení následků přítomnosti peerů u mimořádných událostí. Jedná se o specializovaný výcvik ve formě dobrovolnosti s možností přímé konfrontace s emočním a psychickým vypětím (Volkman, 2007, s. 4).

Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 79-81) se příprava dělí na několik, na sebe navazujících částí. Příprava a výcvik dobrovolníků závisí na činnosti, kterou budou vykonávat. Před samotnou přípravou je dobré si zájemce pozvat a ujasnit si možnosti a konkrétní nabídky a podle motivace zájemce se rozhodnout, jak dál. Samotná příprava se dělí na složku **obecnou**, **speciální** či **odbornou**, podle konkrétní činnosti. V obecné části se dozví o potřebách, úkolech a závazcích organizace, ale také o svých možnostech. V odborné části si vysvětlí podrobně činnosti. Zde je vhodné využít metodu hraní rolí, kde si mohou vyzkoušet budoucí práci na vlastní kůži. Důležitý je individuální přístup s ohledem na motivaci a zájem dobrovolníka.

Podobně se vyjadřuje i Bakošová (2011, s. 55), která píše, že každý vzdělávací proces by se měl rozdělit do několika fází, které na sebe budou navazovat.

Výchovná a vzdělávací proces ve fázích:

1. fáze přípravná – zjišťujeme potřeby a možnosti člověka,
2. fáze realizační – realizace vzdělávání,
3. fáze analýzy výsledků – porovnání stavu na začátku a na konci vzdělávání.

Organizovaná **příprava u záchranářů** se skládá z několika na sebe navazujících cvičení, kde dobrovolníci získávají povědomí o práci v týmu poskytující psychologickou podporu u zásahu. Do této přípravy patří odborné imzy², kurzy a cvičení.

Výsledkem vzdělávání záchranářů je získání:

- Znalosti (co pracovník zná).
- Dovednosti (co umí udělat).
- Postoje, k pomoci lidem postižených neštěstím (Standardy psychosociální krizové pomoci a spolupráce zaměřené na průběh a výsledek, 2010, s. 28).

Mezi záchranáři ve Zlínském kraji jsou rozšířené různé formy školení a vzdělávání v podobě kurzů, speciálních a součinnostních školení. Jde o skupinové, ale i individuální formy vzdělávání.

Odborné IMZY

Jde o odbornou přípravu pro členy týmu. Imzy probíhají pravidelně a jsou realizované vždy na neutrální půdě, mimo požární stanici v délce jednoho, nebo dvou dnů. Na setkáních se objevují dobrovolníci i z jiných krajů a tím se mohou navzájem obohatit o příběhy, poznatky, dojmy a emoční zážitky.

Kurzy první psychické pomoci (PPP)

Jedná se o třídní kurz pro dobrovolníky u HZS s pevně stanovenými pravidly. Absolvent kurzu by měl být vyškolený na psychickou pomoc potřebným přímo u mimořádné události, což může být požár, dopravní nehoda, sebevražda, nebo přírodní katastrofy. Kurzu PPP jsem se zúčastnil v roce 2013. Celý kurz moderuje krajský psycholog za pomoci již vyškoleného peera. Všichni účastníci sedí v kruhu, pomocí modelových situací si na vlastní kůži vyzkouší roli záchranáře, nebo naopak postiženého. Příprava má výcvikový charakter a je založena na intenzivní práci v malé skupině (Příloha VIII.). Při práci se používá i video nahrávky a kamera, na kterou se průběh kurzu zaznamenává pro zpětnou vazbu. Účastníci

² „IMZ“ je zkratka instrukčně metodického zaměstnání. Ve zkratce se jedná o proškolení a vzdělávání odborníků v různých oblastech.

kurzu získají potvrzení o absolvování odborné přípravy v poskytování první psychologické pomoci (Příloha IX.).

Součinnostní cvičení

Cvičení se účastní kromě hasičů i ostatní dvě složky IZS, zdravotníci a policisté. Jde o simulaci reálné mimořádné události s výskytem zraněných nebo mrtvých lidí. Podstatou je koordinovaný zásah všech složek IZS, rozdělení rolí, vzájemná podpora a ověření silných a slabých stránek při záchraně lidských životů. Cvičení se zaměřuje jak na zvládnutí psychické pomoci, tak i na poskytnutí zdravotní první pomoci.

V průběhu zaškolení se dobrovolníci u HZS učí, jak reagovat na lidské neštěstí a postup při vyrovnávání se s traumatem, které Goleman (2011, s. 192-193) řadí do několika kroků:

- První krok je znovunabytí pocitu bezpečí a celkovém uklidnění se.
- Další krok je znovunabytí pocitu kontroly nad tím, co se děje, překonání pocitu bezmoci, kterou vyvolala prožitá traumatická událost.
- Následující fází je rekonstrukce celé traumatické události v bezpečném prostředí. Je důležité si o pocitech a prožitých stavech povykládat, i když se jedná o nepěkné detaily traumatu. Důležité je tempo vyprávění. Měl by říct nejen to, co viděl a slyšel, ale také to, co u toho cítil a prožíval. Smyslem je převést své myšlenky do vět a tím porozumět citovým reakcím.

Tým poskytující psychickou pomoc se u záchranářů řídí pomocí vytvořených standardů v několika bodech:

- tým je vytvořen, zacvičen a budován,
- tým má stanovená postupy a pravidla,
- tým má zajištěné podmínky pro svou práci (Standardy psychosociální krizové pomoci a spolupráce zaměřené na průběh a výsledek, 2010, s. 28).

Cílem školení dobrovolníků u IZS je zvládnutí setkání s oběťmi neštěstí a poskytnutí účinné pomoci. Každý vyškolený záchranář musí umět použít techniku psychické pomoci, kterou Hoskovcová (2009, s. 93) nazývá **5T**: ticho, tišení bolesti, teplo, tekutiny, transport. Kromě toho by měl vyškolený člen týmu umět podat postiženému adekvátní informace a zajistit kontakt s blízkými postiženého. Cílem pravidla 5T je okamžitá psychická pomoci

a stabilizace jedince do doby, než k němu přijde zdravotník, někdo z rodiny, nebo osoba blízká.

Role psychologa

Psychologickou pomoc by v rámci kraje měl ze své pozice řešit psycholog. Vzhledem k velkému počtu událostí a velikosti kraje, nemůže jeden psycholog být na všech místech mimořádných událostí, kde by byl užitečný a potřebný. Z tohoto důvodu si vytváří krajští psychologové skupiny dobrovolníků, kteří jsou v případě nutnosti připraveni suplovat práci psychologa. Členové týmu jsou rozmístěni po celém kraji a tím se zlepšuje dostupnost a rychlost pomoci potřebným. Jak jsme již zmínili, o přípravu, školení kurzů pro členy týmu se v rámci kraje stará vždy krajský psycholog, který v tomto směru plní roli organizátora a tzv. kouče.

Úkolem **kouče** není být nejlepší ve skupině, úkolem je vést celý tým a z každého dostat to nejlepší, co v něm uvnitř je. Znamená to prověřovat stav a výsledky a na základě nároků na činnost určovat další postup a opatření, které povede k dalšímu osobnímu rozvoji jedince (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 72).

V průběhu školení je role psychologa nejen v tom, že radí a kontroluje, ale předává i své zkušenosti a tím se stává mentorem. „**Mentor**³ je poradce, učitel, rádce, mistr se zkušeností v dané oblasti. Učí – kromě jiného – vlastním příkladem.“ (Jelínek, 2013, s. 55).

U HZS se krajský psycholog nazývá běžně takéž koordinátorem. „**Koordinátor** by měl mít možnost pravidelné supervize své činnosti tak, jak by to mělo být samozřejmé pro všechny pomáhající profese s vysokou mírou neuropsychické zátěže pramenící z každodenního styku s lidmi, často v náročných životních situacích.“ (Tošner a Sozanská, 2002, s. 77).

Dalším úkolem krajského psychologa je za danou skupinu provádět hodnocení, kontrolu a následně poskytnout dobrovolníkům zpětnou vazbu.

³ **Mentor** je obvykle zkušenější člověk, který se stará o mladšího, jde mu příkladem, předává mu své schopnosti a dovednosti. Poskytuje podporu a aktivně naslouchá. (Jelínek, 2013).

Hodnocení může sloužit jednak k prokázání účinnosti a s výsledkem zkvalitnění naší práce. Jde o proces, který by měl dobrovolníka provázet po celou dobu jeho práce v organizaci. Výsledkem hodnocení může být ocenění a pochvala, která je možná sdělit mnoha způsoby, ať už formálně, nebo jen pouhým poděkováním. Tato zpětná vazba má vliv na zkvalitnění práce a nastolení pozitivní atmosféry na pracovišti. Ta je vhodná především u sociálních pracovníků, zdravotníků a hasičů, má pomoc proti nahromaděným problémům, které mají za příčinu vznik syndromu vyhoření. Často pak hrozí ještě ztráta motivace a následný odchod dobrovolníka (Tošner a Sozanská, 2002, s. 83-84).

3.5 Druhy a metody dobrovolnické pomoci u integrovaného záchranného systému

Jak již bylo napsáno v předchozích kapitolách, záchranáři se při výkonu své služby setkávají s lidskou bolestí, neštěstím a někdy i smrtí. Pro pomoc obětem, zraněným, pozůstalým, ale i svým kolegům dobrovolníci z řad hasičů používají naučené, individuální a skupinové metody. V této kapitole si představíme druhy a metody psychologické pomoci pro příslušníky HZS a PČR a oběti mimořádných událostí, živelných pohrom, havárií a katastrof.

System poskytování posttraumatické péče příslušníkům HZS ČR řídí vnitřní nařízení (Pokyn GR HZS ČR č. 30/2008).

Jedná se o metody prospěšné pro oběti přímo na místě mimořádné události, vyžadující bezodkladnou pomoc a dále jsou to metody, které vyžadují delší časovou náročnost a mezi hasiči se nazývají jako pozásahová psychologická opatření. Obě varianty mají za cíl zvládnutí náročné situace. „**Zvládnutí** (coping): Důležitou složkou psychologického pojetí stresu je koncept jeho zvládnutí, resp. zvládnání, který vychází z různých teorií stresu“ (Nakonečný, 1996, s. 137).

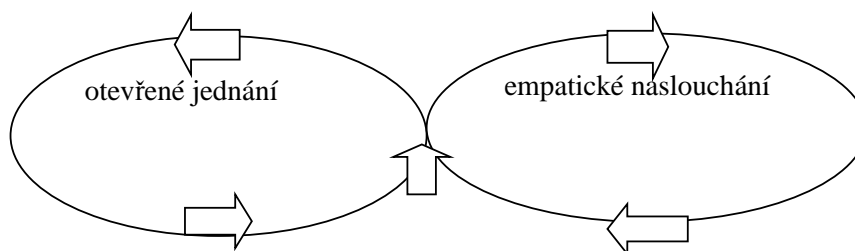
Ať jsou metody krátkodobé, nebo dlouhodobé je velmi důležitá uvážlivá komunikace s oběťmi neštěstí. Její definici popisuje Baštecká (2013, s. 82) „**Komunikace** – sdělování a sdílení významů – je základním procesem, který drží (lidská) společenství pohromadě a zaměřuje jejich chování k cíli. Způsob komunikace je výrazem vztahu a povaha vztahu ovlivňuje způsob komunikace. Proto je na sdělování důležité nejen **co** sdělujeme, ale také (a v krizi zúženém vnímání především) **jak** to sdělujeme.“ O významu **komunikace** nás

přesvědčuje i Basu a Faust (2013, s. 15), podle kterých se má dobrá komunikace vyznačovat tím, že:

- jdeme přímo k věci, vycházíme z faktů,
- vyjadřujeme své potřeby a pocity,
- nekritizujeme, neobviňujeme, nehodnotíme,
- zřetelně formulujeme své prosby, nemanipulujeme,
- vytváříme uspokojivé řešení pro všechny strany,
- snažíme se být rovnocenným partnerem v komunikaci,
- kritiku a výtky druhých si nebereme osobně.

Pro komunikaci jsou důležité dvě oblasti – otevřené jednání, které vede přímo k věci a schopnost empaticky naslouchat.

Obrázek 6 *Otevřené jednání a empatie*



Zdroj: Basu a Faust, 2013, s. 16

Komunikací zjistíme, jak na tom postižený je, co potřebuje a co ho trápí. Není dobré jen mluvit a ptát se, ale také umět naslouchat. **Aktivní naslouchání**, poskytuje dostatek zpětných vazeb. Je soustředěno na klienta a na to, co klient říká. Zaměřuje se na to, co klient cítí. Důležitý je také oční kontakt a vnímat neverbální signály klienta. Dovednost

naslouchat se nezabývá jen pochopením věcného obsahu, ale vnímá také jeho emoční stránku (Matoušek, 2013, s. 95-96).

Cílem je zjistit, co postižený cítí a jaké má aktuální psychické potřeby. O důležitosti umět naslouchat je přesvědčen i Pelikán, který píše, že „Jedním z úskalí současných kontaktů mezi lidmi je tedy skutečnost, že jsme se naučili **hodně mluvit**, ale nedokážeme být trpěliví při vnímání a naslouchání.“ (Pelikán, 2004, s. 14).

Pokud se oběť hasiči svěří, sdílí spolu jeho starosti, emoce a problémy je velmi pravděpodobné, že se mu vnitřně uleví. „Sdílená lítost poloviční, sdílená radost dvojnásobná.“ (Hájek, 2006, s. 58). To potvrzuje svým tvrzením i Baštecká (2013, s. 104), která píše, že ve vypjatých situacích je **vzájemný kontakt** záchránce a zachraňovaného velmi důležitý a mnohdy umožňuje i vznik intenzivních pout a zvýrazňuje jejich závislost.

Hasiči nejen ve Zlínském kraji jsou školeni **metodou 6P**, která se v komunikaci s oběťmi využívá již řadu let a Andršová (2012, s. 87) ji prezentuje do následujících bodů:

„**P**romluv – najít odvahu postiženého oslovit a projevit lidskost.

Podepři – odvést postiženého z místa události, posadit ho.

Připomínej realitu – ptát se na jméno, zda ví, co se stalo, zklidňovat.

Podpoř – uklidnit postiženého, že jeho projevy a prožívání jsou normální.

Pečuj – ptát se, co potřebuje, nabídnout pomoc.

Předej – kolegům, zdravotníkům.“

Metoda 6P se aktivně využívá při psychologické první pomoci (PPP), která probíhá většinou přímo na místě události a poskytují ji přivolání psychologové, ale také ostatní vyškolení profesionálové, jako záchranáři, nebo vyškolení dobrovolníci z řad hasičů a policie (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 131).

Oběti jsou na místě často odkázáni na hasiče, kteří bývají na místě první, měli by působit profesionálně a dodat postiženým klid a naději, kterou, jak píše Golemen (2011, s. 165) samotná sice nestačí na uzdravení psychické nemoci, ale může být prospěšná při rekonvalescenci a následném boji. Naděje jsou v tomto směru podobné optimismu a působí léčebně.

O síle optimismu píše i Eriksen (2010, s. 128), který považuje **naději** za silnější emoci než je očekávání, které je většinou spojeno s činností, která je pravděpodobnější. Jako příklad uvádí fanoušky týmu, který nemá stabilní výkony. Fanoušci chodí fandit s nadějí i očekáváním. Pokud ale dojde k mnoha prohrám a sestupu tohoto týmu, optimisté jen upraví svá očekávání, kdežto pesimisté propadnou depresím.

Určit na místě zásahu co postiženého trápí, může být velmi složité. Lidé po prožití traumatu nemusí komunikovat, nesnaží se spolupracovat a určit jeho problém je velmi složitý úkol pro záchranáře. Tuto činnost nazývá Fischer (2014, s. 40) jako **diagnózu**, která je výsledkem týmové kooperace odborníků, psychologa, sociálního pracovníka a jiných. Závěrem diagnostiky je posouzení jedince z hlediska zdravotního, sociálního a také psychologického.

Hlavním cílem psychické pomoci je uklidnit postiženého, pomoc mu v těžké chvíli svou přítomností a dále je to příprava pro začlenění do normálního života. Baštěcká (2005, s. 208) představuje tuto pomoc, jako pomoc jednotlivce nebo skupiny, podle aktuální situace a to pomoci krátkodobé, nebo i dlouhodobé. Této pomoci se využívá u dopravních nehod, požárů a ve velké míře po velkých povodních.

U děle trvajících událostí a zásahů se používá pojem intervence⁴.

U psychosociální **intervence** prováděné při hromadných neštěstích je nutné provedení přímo na místě, kde se nehoda stala a může se zde nacházet i větší množství postižených a každý z nich může mít odlišné potřeby. Důležité je navázání kontaktu, pochopení jeho emocí, umět naslouchat a nejlépe postiženého odvést mimo místo nehody (Hoskovcová, 2009, s. 91).

Intervenci zastávají vyškolení dobrovolníci z řad IZS, nebo přímo psycholog, který má podle Hoskovcové (2009, s. 17) v intervenci dvě základní role:

⁴ „**Intervence** je specializovaná pomoc osobám, které se ocitly v krizi. Nejedná se o individuální psychoterapeutický zásah, ale také o zásah na úrovni rodiny, o sociální intervenci a v nutných případech také o intervenci psychofarmakologickou, příp. spojenou s krátkodobou hospitalizací.“ (Matoušek, 2013, s. 145).

1. přímou – kde působí psycholog přímo na zvolenou osobu nebo cílenou skupinu formou intervence, terapie a poradenství,
2. nepřímou – kde psycholog působí jako poradce určující strategie a vytváří preventivní programy.

Po zvládnutí intervence nastává doba, kdy by se měl postižený vyrovnat s realitou všedních dnů a uvědomit si následky neštěstí. V tomto čase je velmi vhodná terapie, která může pomoci při psychickém vyrovnání se s prožitým traumatem.

Terapie traumatu je už věcí profesionálů, zejména psychologů a psychoterapeutů. Samotná terapie může začít už dva dny po neštěstí, nebo v následujících týdnech. Psychologická pomoc na místě i následná terapie traumatu směřují k psychické stabilizaci oběti, ke zmírnění příznaků a stresových stavů. Cílem je zpracování zážitků, nastavení přirozených pochodů a povzbuzení vlastních sil (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 131).

Terapii popisují Vymětal a Voska (2010, s. 61) jako soubor různých psychologických postupů a metod, sloužící k zvládnutí a pochopení psychických obtíží. Pomoc je většinou dlouhodobá a měl by ji provádět jen psycholog s postupem a metody, která dokonale ovládá.

Metody a péče o příslušníky HZS

Stejně jako oběti, tak i hasiči potřebují někdy podporu a péči. Z tohoto důvodu jsou aktivně využívány pozásahové metody, s cílem pomoci samotným hasičům. Významnou roli hraje psychohygiena, kterou Bakošová (2011, s. 108) popisuje jako prevenci na zvládání zátěže, která může vycházet z pracovního nebo rodinného prostředí.

Mezi dvě nejvíce využívané metody v prostředí hasičů patří defusing a debriefing.

Defusing

Defusing se provádí ihned po události, aby se situace uklidnila a zbavila se výbušnosti a vytvořila se atmosféra podpory pro kolegy, kteří byli událostí nejvíce zasaženi (Hoskocová, 2009, s. 94).

V praxi jde o volné povídání si o prožité situaci u zásahu. Měli by se ho účastnit všichni zasahující hasiči a vzájemně si sdělit co viděli, co na ně působilo a hlavně co prožívali.

K tomuto účelu se využívá místo mimo zásahu, většinou na požární stanici a je veden psychologem, nebo členem posttraumatického týmu.

Podle Baštecké (2005, s. 181) se defusing zaměřuje na zmírnění příznaků, snaží se celý zásah uzavřít a roztřídit zasahující na ty, kteří to zvládají a na ty, kteří mohou být prožitou událostí ohroženi.

Ve Zlínském kraji je tato metoda velmi rozšířena a provádí se v klidu na požární stanici. Některé směny preferují místo setkání v sauně, kde celé družstvo dopodrobna probere celý zásah, otevřeně, bez kritiky mluví o svých pocitech, navzájem se podporují a tím se snaží celý zásah uzavřít a to bez negativních následků na jejich psychiku (Kubík, 2013, s. 55).

Debriefing

Debriefing je metoda používaná po delší době než je tomu u defusingu. Ve Zlínském kraji se provádí 1 den až 3 týdny po zásahu a může trvat i několik hodin.

Jde o skupinové sezení, které probíhá až po určité době od neštěstí, doporučují se minimálně dva dny. Jde o techniku krizové intervence založena na zážitku všeobecnosti. Cílem je racionální zpracování události. Debriefing je tedy metodou zvládnutí posttraumatických projevů. Tato metoda má sedm etap a s vymezenými pravidly. Člověk by měl popsat, co dělal, na co myslel, jak se cítil a co prožíval (Hoskovcová, 2009, s. 94).

Tato metoda má na rozdíl od defusingu pevně stanovená pravidla. Vede ji psycholog, nebo vyškolený člen posttraumatického týmu. Na sezení se bez ostychu mluví o všem, co v hlavách hasičů ještě po delší době zůstalo a navzájem si sdílí zážitky. Skupina se na závěr snaží společně událost uzavřít, aby ji samotní záchranáři nemuseli nosit ve svých hlavách a stále na ni myslet.

„Ukazuje se, že je dobré mít skupinovou i individuální metodu, která začistí dění a udělá tečku (nebo jednu z teček) za událostí.“ (Baštecká a kol. 2005, s. 179).

Debriefing je metoda spolehlivá a účinná, ale může se stát, že i přes snahu kolegů a psychologa se ne každý hasič úplně vyrovná s prožitým neštěstím a potřebuje individuální pomoc.

Role krajského psychologa

V rámci HZS má každý ze čtrnácti krajů v republice svého krajského psychologa. Ten má na starost jak odbornou přípravu v rámci psychohygieny, kterou se učí příslušník už při vstupu k HZS a postupně je formou dalších školení připravován na psychicky náročnou práci hasiče. Další z jeho úkolů je být k dispozici hasičům v případě, že si potřebují o svých nahromaděných problémech popovídat. Psycholog nastupuje na scénu i v případě, že defusing nebo debriefing nebyl účinný a hasič si potřebuje s někým promluvit o svých pocitech a problémech. Tady zastává psycholog roli i terapeuta. Jeho roli popisuje Hájek (2006, s. 64-66) jako pomocníka, který pomáhá prostřednictvím komunikace, která navenek není vyjádřena jen verbálním sdělením, ale také neverbálními projevy a jeho citlivostí. Neměl by hrát scénář předem připravené hry, ale měl by umět naslouchat, být empatický a dát klientovi najevo svůj zájem očním kontaktem. Neverbálně ho povzbuzovat k řeči a verbálně přitakávat, nejlépe jednoslovně. I když se klient odmlčí, neměl by přebírat iniciativu a nechat prostor i pro mlčení.

Anonymní telefonická linka

je zřízena vnitřním pokynem a je společná pro hasiče a příslušníky PČR v krizi. Anonymní telefonní linka pomoci v krizi byla zřízena v roce 2003 jako další služba pro příslušníky HZS a PČR a jejich rodinné příslušníky, kteří potřebují pomoc. Službu na lince zajišťují psychologové a vyškolení pracovníci. Linka je anonymní. Volat je možné 7 dní v týdnu, 24 hodin denně. Linka slouží:

- k pomoci v psychické nouzi,
- k posttraumatické péči,
- k prevenci,
- k informační podpoře (Pokyn GŘ HZS ČR č. 31/2008).

Obrázek 7 Anonymní telefonní linka pomoci v krizi



Anonymní telefonní linka pomoci v krizi

Linka slouží všem hasičům:

- prožívat osobní krize je normální
- obrátit se o pomoc je rozumné
- 24 hodin - 7 dní v týdnu

974 834 688

Služba na lince garantuje:

- anonymitu volajícího
- bezpečí volajícího
- profesionalitu týmu
- lidský zájem o volajícího a jeho problém

Zdroj: Psychologická služba HZS Kraje Vysočina, ©2016

Dobrovolnické týmy u PČR

V minulosti měla PČR jeden dobrovolnický tým, který měl za cíl pomoc svým kolegům a obětem mimořádných událostí. V současnosti se rozděluje do dvou týmů, i když se jejich kompetence částečně překrývají.

Tým posttraumatické intervenční péče (PIP)

Tento tým se zabývá dopady zátěžových situací v rámci policejní služby, jako jsou ohrožení vlastního života, nebo kolegů, případy kruté smrti, použití střelné zbraně, hromadná neštěstí, úmrtí dítěte, sdělování úmrtí atd. V rámci osobního života to může např. být úmrtí v rodině, rozvod, nemoc. Dopad mimořádné zátěže na psychiku se může projevit vztekem, podrážděností, depresí, pocity viny či studu, nebo zdravotními problémy. K zvládnutí těchto rizik byl vytvořen tým PIP. Členové týmu jsou připraveni poskytnout potřebnou podporu, specifické informace, nebo další odbornou péči. O pomoc může požádat sám policista, osoba jemu blízká, kolega nebo nadřízený. Pomoc může být

poskytnuta jak individuálně, tak skupinově za účelem zmírnění dopadů traumatizující situace nebo prevence rozvoje potíží (Vymětal a Voska, 2010, s. 33-36).

Psychologická pomoc obětem mimořádné události (Obět')

V minulosti byl u PČR jen tým psychologické intervenční péče (PIP), který měl za úkol psychologickou podporu a pomoc jak pro samotné příslušníky, tak i o oběti mimořádných událostí. Až po roce 2010 byl vytvořen systém psychologické pomoci obětem závažné trestné činnosti a mimořádných událostí. Jde o vyškolenou skupinu určenou pro přímou krizovou intervenci obětem. Uplatňuje se u pozůstalých po obětech trestných činů, obětech dopravních nehod, u rodin pohřešovaných osob a jiné (Vymětal a Voska, 2010, s. 64).

Metody a péče o příslušníky PČR

Péče o příslušníky PČR není doposud tak propracovaná, jako je tomu u hasičů, kde je systém metod ověřený letitou praxí, je jednotný a stále se zdokonaluje. Příslušníci policie můžou, stejně jako hasiči využít anonymní telefonní linku pomoci v krizi, která je dostupná 24 hodin denně. Ve Zlínském kraji se podle krajské psycholožky PČR v případě nutnosti a po těžkém zásahu využívá skupinová supervize s externím klinickým psychologem, u které se rozebírají jednotlivé, těžké výjezdy. Samotná krajská psycholožka nabízí individuální sezení jednotlivým příslušníkům policie a po složitém zásahu sama tyto příslušníky oslovuje s nabídkou pomoci. Systém péče o příslušníky u PČR není jednotný, stále se vyvíjí a i v jednotlivých krajích se odlišují metody a formy pomoci svým příslušníkům.

Systém psychologické pomoci a i týmy k tomu určené u HZS a PČR se podobají a mají stejný cíl a to pomoc, jak svým kolegům v těžkých chvílích po prožití neštěstí, tak pomoc obětem a pozůstalých. Členové těchto týmů se potkávají při společných školeních, ale také přímo v terénu, u mimořádných událostí větších rozměrů. Navzájem se podporují, pomáhají si a jsou si vzájemnou oporou. Jaká je motivace členů těchto týmů, jak vnímají svou roli, co jim práce v týmech přináší, co považují za silné stránky týmu, jaké jsou rizika práce v týmu a jestli chtějí v této dobročinné práci pokračovat i v budoucnu, na to se zaměříme v praktické části práce a budeme hledat odpovědi na tyto, ale i jiné otázky.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V první části diplomové práce se věnujeme teoretickému vymezení dobrovolnictví, historií dobrovolnictví, vývojem a současností dobrovolnictví v našich zemích, tak i ve světě. Zaměřujeme se na propojení a spojitost dobrovolnictví se systémem IZS. Přesněji s jejími dvěma základními složkami, které jsou Hasičský záchranný sbor a Policie České republiky. Popisujeme systém školení dobrovolníků, hodnoty a motivační faktory členů týmů, které na místě mimořádných událostí poskytují postiženým psychickou pomoc a podporu. Studie je zaměřena na zdroje motivace a motivační faktory dobrovolníků, kteří jsou členy týmů u záchranářů. Ve výzkumném šetření se budeme zabývat motivačními faktory a názory na fungování týmu u Hasičského záchranného sboru a u Policie České republiky. Dále se pokusíme zmapovat názory v těchto dvou skupinách na přínos dobrovolnictví pro ně samotné či pro celou skupinu, na vzájemnou komunikaci a propojenost dobrovolnictví do osobního života. Nyní si upřesníme druh a techniku výzkumného šetření.

4.1 Druh a technika výzkumu

Výzkum byl nejprve koncipován jako kvalitativní s cílem zjistit do hloubky, co nejvíce názorů a postojů samotných členů týmu, jak u Hasičského záchranného sboru, tak u Policie České republiky. Bohužel tato myšlenka se nesetkala s velkým pochopením u představitelů těchto složek. Proto byl výzkum změněn na kvantitativní. Jako techniku sběru dat jsme zvolili metodu dotazníku. Dotazník je anonymní, aby respondenti mohli bez obav a ostychu vyjádřit své názory a postoje. Otázky byly pečlivě vybrány a poskládány.

Dotazování je dnes nejčastější metodou pedagogického výzkumu, v České republice i zahraničí. Cílem je shromažďování informací od dotazovaných respondentů, a to na základě písemně předkládaných otázek nebo výroků. V pedagogickém výzkumu se nejčastěji používá ve formě dotazníku pro zjišťování názorů a postojů. Nejdůležitější je správná konstrukce dotazníku. Podle cíle dotazování a podle typu dotazovaných osob je nutno uzpůsobit strukturu dotazníku. To znamená, že výzkumník musí rozhodnout, zda do dotazníku začlenit jen **uzavřené** otázky, nebo i **otevřené**, kde dávají dotazovaným možnost se vyjádřit vlastními slovy. Dotazník by měl mít i přiměřený rozsah a ne neúměrně vysoký počet otázek (Průcha, 2000, s. 192-193).

„Slovo metoda v daném kontextu znamená ovšem vědeckou cestu nebo vědecký způsob získávání a vyhodnocování fakt, z nichž věda vyvozuje své teorie. Metody jsou obecnější formy a principy způsobů poznávání, které jsou konkretizovány specifickými postupy, technikami: například metoda dotazování může být realizována technikou dotazníku, nebo rozhovoru ve formě interview.“ (Nakonečný, 2009, s. 54).

Předvýzkum byl realizován se dvěma náhodně vybranými členy týmu (TPP), kteří v ten den sloužili na požární stanici Zlín a krajské psycholožce HZS a psycholožce PČR. Postupně se všichni vyjádřili k složení a srozumitelnosti otázek v dotazníku. Na základě tohoto předvýzkumu byly 3 otázky v dotazníku změněny. Celkový počet otázek je osmnáct, z toho je sedmnáct uzavřených otázek a poslední, osmnáctá je otevřená. Respondenti odpovídali na dotazy křížkováním do připravené tabulky. Cílem prvních třech otázek je zjistit, jestli jde o člena týmu hasičů, nebo policie. Další otázka je zaměřená na délku praxe a třetí na stupeň vzdělání jednotlivých členů týmu. U otázek 4 až 17 mají respondenti možnost zvolit předem připravenou odpověď ze škály – **určitě ano, často, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne**. Dále se snažíme pomocí výzkumné hypotézy zjistit míru odlišnosti postojů, názorů a motivačních faktorů členů týmu TPP hasičů a PIT u Policie ČR zaměřených na přínos dobrovolnické práce vůči organizaci a jejím členům, na odměňování členů, na uznání ostatních lidí a kolegů, na komunikaci a školení v týmu, na počet členů týmu, na chuť v dobrovolnické práci pokračovat i v budoucnu a na spojitost dobrovolnictví u IZS i s jinými formami dobrovolnictví. U poslední otázky je ponechán prostor pro vyjádření vlastního názoru a vlastní myšlenky nebo návrhů na zlepšení fungování týmu.

Následně byl dotazník distribuován respondentům pro realizaci výzkumného šetření. Výzkum byl realizován od listopadu do prosince 2015. Ve spolupráci s psycholožkou Hasičského záchranného sboru Zlínského kraje, byl dotazník poslán dalším krajským psychologům pracujících pro HZS, kteří dotazník předali členům TPP do kraje Jihomoravského, Olomouckého, Moravskoslezského a kraje Vysočina. Podobně tomu bylo u distribuce dotazníku členům PIT u Policie České republiky, kde pomocnou ruku nabídla krajská psycholožka PČR Zlínského kraje. Následující kapitola je o zpracování dat a prezentaci zjištěného.

4.2 Zpracování dat a zjištění výzkumu

Návratnost dotazníků byla v počtu 80 kusů. Z celkového počtu se 33 respondentů hlásí k týmu Policie České republiky a 47 k Hasičskému záchrannému sboru. Osmdesát respondentů nám odpovědělo na vliv a jejich zdroj motivace k dobrovolnosti. K těmto výzkumným problémům byly stanoveny dvě hypotézy, předpokládající rozdíly v motivaci a postojů mezi členy týmu u HZS (TPP) a členy týmu PČR (PIT). Výzkumná, statistická hypotéza a následné ověření podle chí-kvadrátu pro kontingenční tabulku.

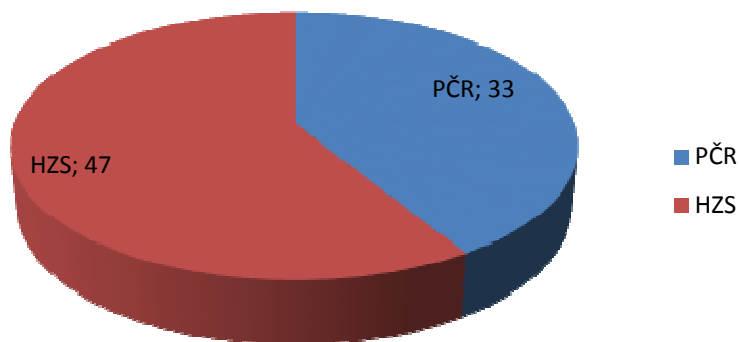
Při formulaci hypotéz bychom měli dodržovat tři základní pravidla:

- hypotéza je tvrzení, které je vyjádřeno oznamovací větou,
- hypotéza musí vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými, musí být vždy formulována jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích (příčinách),
- hypotéza musí být empiricky ověřitelná, proměnné uvedené v hypotéze musí být měřitelné (Chráska, 2014, s. 12).

Výsledky jsou převedeny i na % podíl, který bude využit u výzkumné, statistické hypotézy, kde jsme zkoumali skupinu dobrovolníků u HZS a PČR. V procentuálním vyjádření jde o hodnoty: dobrovolníci u HZS, 47 členů (59%) a PČR 33 členů (41%). Vzhledem k menšímu počtu respondentů jsme odpovědi **určitě ano** a **spíše ano** spojili v jednu kladnou odpověď a odpovědi **spíše ne** a **určitě ne** spojili v jednu zápornou odpověď. Zde jsou výzkumné otázky a jejich zpracování s vyhodnocením:

1. **Pracujete jako státní zaměstnanec u: HZS / Policie ČR?** U první otázky se k HZS přihlásilo 47 členů a k Policii 33. Z výsledku vyplývá, že počet členů u HZS je větší než u PČR. To nám potvrdily i psychologičky IZS, i když přesný počet členů v oslovených krajích nám ze strany policie, z důvodu utajení nebylo sděleno.

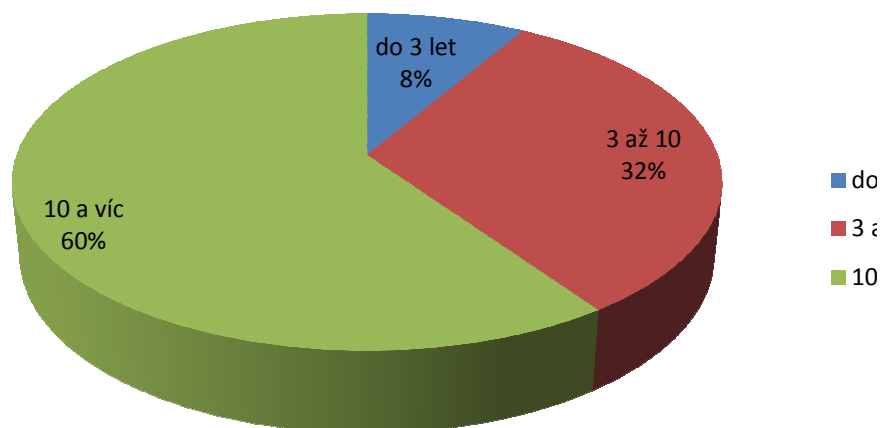
Počet členů týmu u HZS a PČR



Graf č. 1 Příslušnost členů týmu u IZS

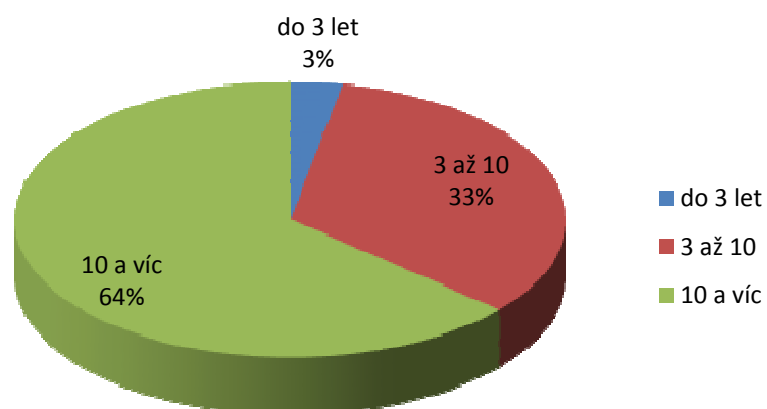
- 2. Jak dlouho pracujete u HZS / PČR?** Druhá otázka měla zodpovědět délku výkonu služby u HZS a PČR. Ze 47 hasičů má délku služby do 3 let jen 4 příslušníci (cca 8,5%), 3 až 10 let 15 příslušníků (cca 32%) a s délkou více než 10 let 28 příslušníků (cca 60%). U PČR, z 33 příslušníků je jen jediný s délkou praxe do 3 let (cca 3%), 3 až 10 let 11 příslušníků (cca 33%) a s délkou více než 10 let 21 příslušníků (cca 63,5%). Z hodnot a níže uvedených grafů vyplývá, že délka služebního poměru členů týmu u HZS a PČR je podobná. Nejmenší počet členů týmu jsou s délkou praxe do 3 let. Následuje počet členů s délkou služebního poměru 3 až 10 let a největší počet u obou složek IZS tvoří skupina s délkou 10 a více let.

Délka praxe u HZS



Graf č. 2 Délka trvání služebního poměru členů týmu u HZS

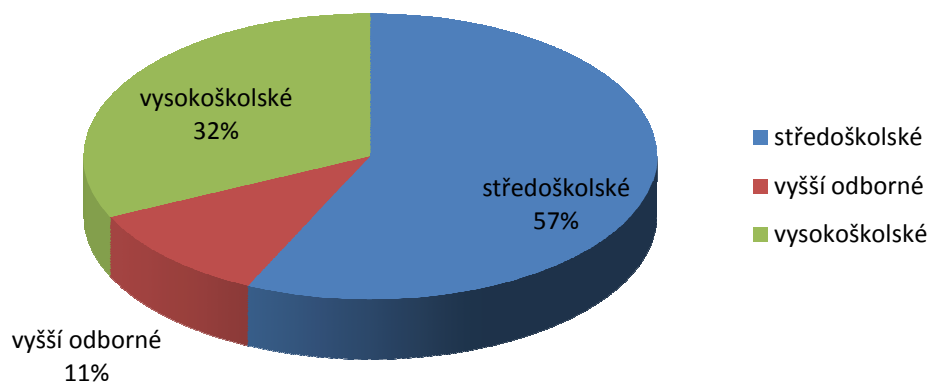
Délka praxe u PČR



Graf č. 3 Délka trvání služebního poměru členů týmu u PČR

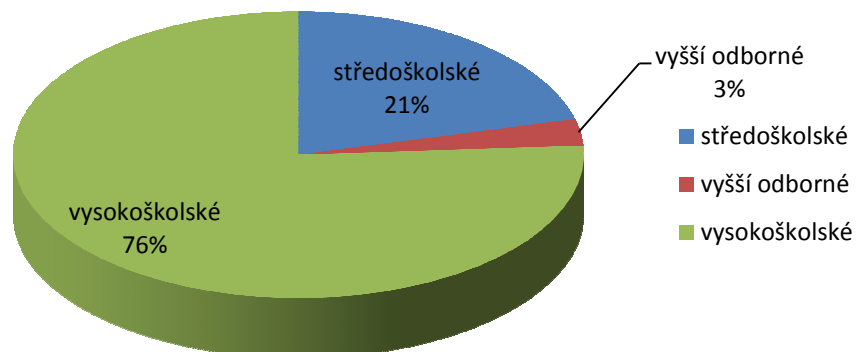
3. Jaké máte vzdělání? Ze 47 hasičů má středoškolské vzdělání 27 příslušníků (cca 57%), vyšší odborné 5 příslušníků (cca 11%) a vysokoškolské 15 příslušníků (cca 32%). U PČR, z 33 příslušníků, má středoškolské vzdělání 7 příslušníků (cca 21%), vyšší odborné jen 1 příslušník (cca 3%) a vysokoškolské 25 příslušníků (cca 76%). Z výsledků vyplívá, že u Policie ČR je více vysokoškolsky vzdělaných členů.

Stupeň vzdělání členů týmu u HZS



Graf č. 4 Stupeň vzdělání u týmu HZS

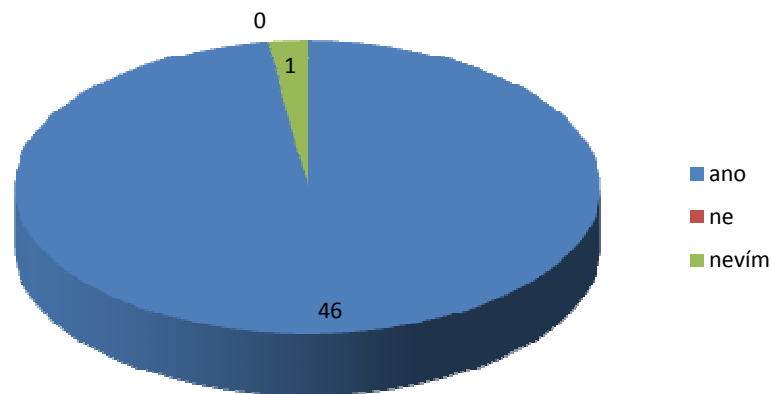
Stupeň vzdělání členů týmu u PČR



Graf č. 5 Stupeň vzdělání členů týmu PČR

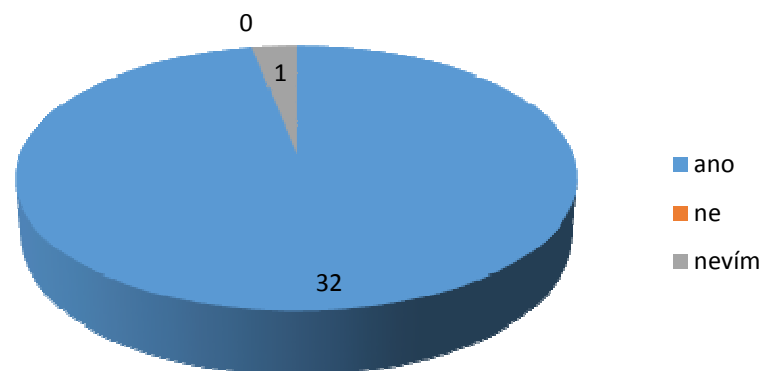
4. Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (HZS / PČR)? U této otázky se zaměřujeme na možnou odlišnost vnímání přínosu dobrovolnické práce pro domovskou organizaci. Vzhledem k menšímu počtu respondentů budeme kladné odpovědi určitě ano a spíše ano spojovat v jednu kladnou odpověď. Taktéž odpovědi spíše ne a určitě ne budou u této i následujících odpovědí spojeny. U členů HZS, z počtu 47 uvedlo kladnou odpověď 46 respondentů. Záporně neodpověděl nikdo a 1 respondent uvedl neutrální odpověď nevím. U členů PČR, z celkového počtu 33 uvedlo kladnou odpověď 32 respondentů. Záporně neodpověděl nikdo a 1 respondent uvedl neutrální odpověď nevím. Z výsledků je patrné, že obě skupiny vnímají velmi kladně přínos dobrovolnické práce týmů pro jejich organizace. Pomocí výzkumné, statistické hypotézy se pokusíme zjistit jestli je rozdíl ve vnímání přínosu dobrovolnické práce pro organizaci.

Členové TPP u HZS



Graf č. 6 Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (HZS)

Členové PIP u PČR



Graf č. 7 Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (PČR)

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy:**

Členové dobrovolnického týmu u HZS vnímají přínos pro jejich organizaci odlišně, než členové týmu u PČR.

H₀: Členové dobrovolnického týmu u HZS vnímají užitečnost týmu pro jejich organizaci stejně, jako členové dobrovolnického týmu u PČR.

H_A: Členové dobrovolnického týmu u HZS vnímají užitečnost týmu pro jejich organizaci odlišně, než členové dobrovolnického týmu u PČR.

Tabulka 1 Přínos dobrovolnické práce pro danou organizaci

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	46	46	0	0	0
Členové týmu PČR	32	32	0	0	0
	Σ 78	Σ 78			Σ 0,00

$$\chi^2 = 0,00 \quad f=1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

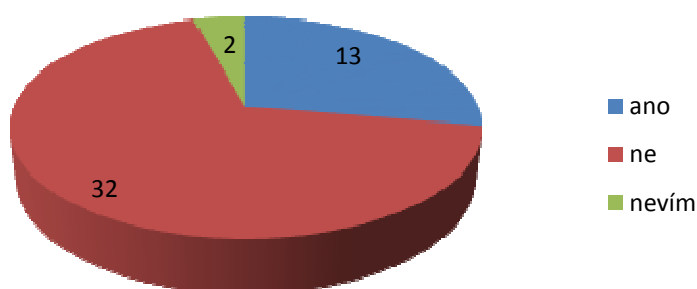
Z výsledků vyplývá, že obě skupiny vnímají užitečnost dobrovolnických týmů pro svou organizaci stejně přínosně a pozitivně.

- 5. Je dobrovolnická práce přínosná pro lidi/oběti mimořádné události?** U této otázky budeme zjišťovat možný rozdíl ve vnímání užitečnosti týmu pro samotné oběti mimořádných událostí, které jsou na místě neštěstí často odkázány na pomoc dobrovolných týmů HZS a PČR. Kladnou odpověď uvedlo všech 47 hasičů a stejně to bylo u příslušníků policie, kdy se všech 33 členů vyjádřilo rovněž kladně.

Závěr: výsledky nám přesvědčivě ukazují, že obě skupiny dobrovolníků vnímají svou práci v týmu pro oběti jako velmi přínosnou, potřebnou a užitečnou.

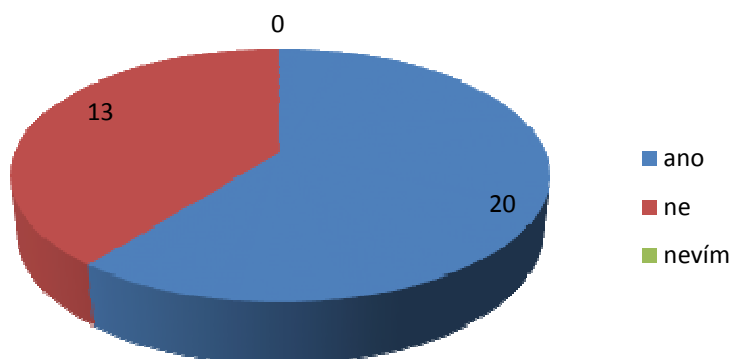
6. **Je dobrovolnická práce u HZS / PČR dostatečně ohodnocena?** Pomocí této otázky zjistíme, jestli je názor členů týmů na dostatečné ohodnocení stejný, nebo jsou názory jednotlivých týmů odlišné. Z celkového počtu 47 hasičů uvedlo kladnou odpověď 13 respondentů, zápornou 32 respondentů a neutrální odpověď volili 2 členové týmu. U PČR uvedlo kladnou odpověď 20 členů, zápornou 13 členů. Neutrální odpověď nevolil žádný člen týmu.

Členové TPP u HZS



Graf č. 8 Je dobrovolnická práce u HZS dostatečně ohodnocena?

Členové PIP u PČR



Graf č. 9 Je dobrovolnická práce u PČR dostatečně ohodnocena?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS vnímají ohodnocení své dobrovolnické činnosti odlišně, než členové týmu u PČR.

H₀: Členové dobrovolnického týmu u HZS vnímají stejně kladně dostatečnost ohodnocení své dobrovolnické činnosti, jako členové dobrovolnického týmu u PČR.

H_A: Členové dobrovolnického týmu u HZS a týmu u PČR vnímají odlišně dostatečnost ohodnocení své dobrovolnické činnosti.

Tabulka 2 Práce v týmu je dostatečně ohodnocena

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	13	19	-6	36	1,89
Členové týmu PČR	20	14	6	36	2,57
	Σ 33	Σ 33			Σ 4,46

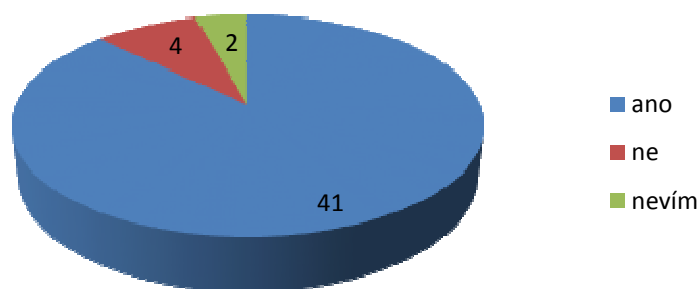
$$\chi^2 = 4,46 \quad f = 1 \quad \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že spokojenost s odměňováním je u hasičů daleko menší, než je tomu u policejních dobrovolníků. Může to být proto, že dobrovolníci u PČR drží tzv. hotovost a tím mají zaručenou finanční kompenzaci za pohotovost, kdežto u hasičů jsou vedeni jako členové týmu, o jejich nasazení rozhoduje krajský psycholog, nebo operační středisko HZS a jejich finanční odměna za práci v týmech není zaručená a nárokovatelná.

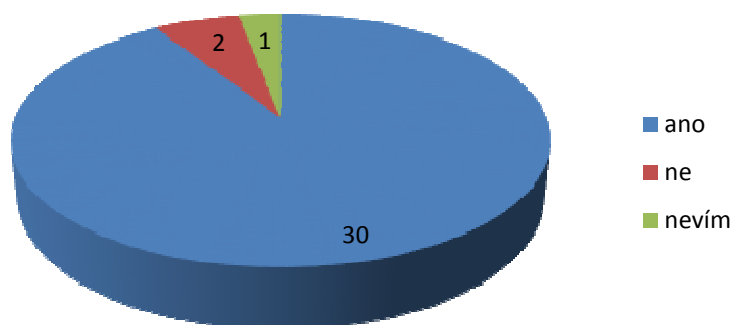
7. Je pro Vás větší motivace dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým než peněžitá odměna? Pomocí této otázky se dozvíme, jestli je u obou skupin dobrý pocit z vykonané činnosti větší motivací, než peněžitá odměna. Z celkového počtu 47 hasičů uvedlo kladnou odpověď 41 respondentů, zápornou 4 respondenti a neutrální odpověď volili 2 členové týmu. U PČR uvedlo kladnou odpověď 30 členů, zápornou 2 členové a 1 volil neutrální odpověď.

Členové TPP u HZS



Graf č. 10 Je větší motivací dobrý pocit z vykonané práce než peníze?

Členové PIP u PČR



Graf č. 11 Je větší motivací dobrý pocit z vykonané práce než peníze?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR vnímají odlišně dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým, jako větší motivaci než peněžitou odměnu.

H₀: Členové TPP a PIP vnímají stejně dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým jako větší motivaci než peněžitou odměnu.

H_A: Členové TPP a PIP vnímají odlišně dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým jako větší motivaci než peněžitou odměnu.

Tabulka 3 Je dobrý pocit z vykonané práce větší motivace než peníze?

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	41	42	-1	1	0,024
Členové týmu PČR	30	29	1	1	0,034
	$\Sigma 71$	$\Sigma 71$			$\Sigma 0,058$

$$\chi^2 = 0,058$$

$$f = 1$$

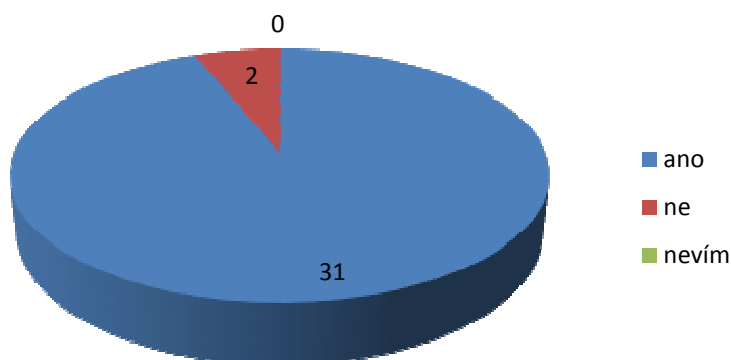
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že obě skupiny dobrovolníků vnímají stejně jako větší motivaci dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým, než pouhou peněžitou odměnu.

8. **Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) nové zážitky?** Osmá otázka nám zodpoví, zda členové týmu jsou při své činnosti obohaceni o nové zážitky, které mohou mít také vliv na motivaci členů. Z oslovených hasičů uvedlo kladnou odpověď všech 47 respondentů, zápornou ani neutrální odpověď neuvedl žádný. U PČR uvedlo kladnou odpověď 31 členů, zápornou 2 členové, neutrální odpověď nebyla volena.

Členové PIP u PČR



Graf č. 12 Přináší dobrovolnická práce členům PIP nové zážitky?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy:**

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR vnímají odlišně práci v týmech ve spojitosti s přínosem nových zážitků.

H_0 : Členové TPP a PIP považují stejně dobročinnou práci v týmech, jako zdroj nových zážitků.

H_A : Členové TPP a PIP považují odlišně dobročinnou práci v týmech, jako zdroj nových zážitků.

Tabulka 4 Přináší práce v týmech nové zážitky?

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	$(P-O)^2$	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	47	46	1	1	0,022
Členové týmu PČR	31	32	-1	1	0,031
	Σ 78	Σ 78			Σ 0,053

$$\chi^2 = 0,053$$

$$f = 1$$

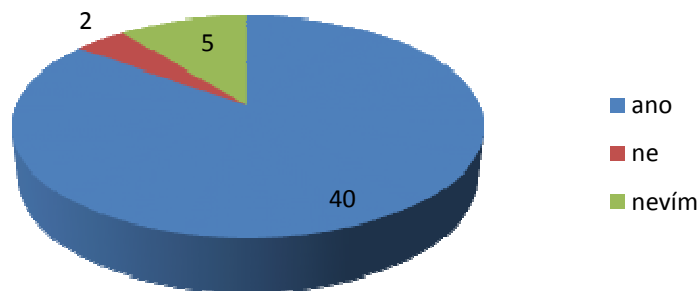
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

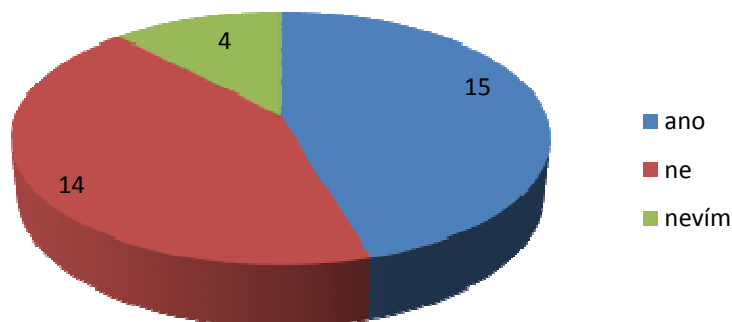
Z výsledků vyplývá, že obě skupiny dobrovolníků vnímají stejně svou činnost v týmech, jako zdroj nových zážitků.

9. Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) uznání jiných lidí / kolegů?

Jestli se členové dobrovolnických týmů setkávají s uznáním jiných lidí a svých kolegů nám zodpoví devátá otázka. Z řad hasičů se kladně vyjádřilo 40 členů, záporně se vyjádřili 2 a neutrální odpověď volilo 5 členů týmu. U PČR uvedlo kladnou odpověď 15 členů, zápornou 14 členů a neutrální odpověď volili 4 členové.

Členové TPP u HZS

Graf č. 13 Přináší dobrovolnická práce členům TPP uznání jiných?

Členové PIP u PČR

Graf č. 14 Přináší dobrovolnická práce členům PIP uznání jiných?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR vnímají odlišně uznání jiných lidí / kolegů za svou dobrovolnickou činnost v týmech.

H₀: Členové TPP a PIP vnímají stejně uznání jiných lidí / kolegů za svou dobrovolnickou činnost v týmech.

H_A: Členové TPP a PIP vnímají rozdílně uznání jiných lidí / kolegů za svou dobrovolnickou činnost v týmech.

Tabulka 5 Přináší práce v týmech uznání jiných lidí / kolegů?

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	40	32	8	64	2
Členové týmu PČR	15	23	-8	64	2,78
	Σ 55	Σ 55			Σ 4,78

$$\chi^2 = 4,78$$

$$f = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že členové PTT u hasičů vnímají uznání jiných lidí a svých kolegů více kladně, než je tomu u členů týmu PIP u Policie. Může to být délkou fungování týmů, která je u hasičů mnohem delší a tím se jejich činnost dostala do podvědomí ostatních kolegů v organizaci, ale i širší veřejnosti.

10. Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) možnost seberozvoje?

Desátá otázka nám pomůže najít odpověď na spojitost dobrovolnické činnosti a seberozvoje. Z řad hasičů se kladně vyjádřilo 45 členů a jen 2 záporně. U PČR se kladně vyjádřilo všech 33 členů.

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR vnímají odlišně možnost seberozvoje při své dobrovolnické činnosti.

H₀: Členové TPP a PIP vnímají stejně možnost seberozvoje při dobrovolnické činnosti.

H_A: Členové TPP a PIP vnímají odlišně možnost seberozvoje při dobrovolnické činnosti.

Tabulka 6 Přináší práce v týmech možnost seberozvoje?

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	45	46	-1	1	0,022
Členové týmu PČR	33	32	1	1	0,031
	Σ 78	Σ 78			Σ 0,53

$$\chi^2 = 0,53$$

$$f = 1$$

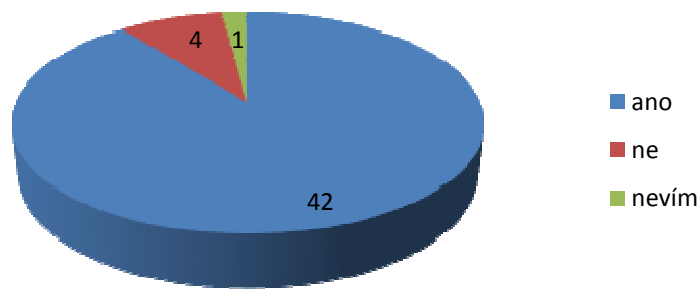
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že členové obou týmů vnímají stejně kladně možnost seberozvoje při své dobrovolnické činnosti v týmech, které pomáhají obětem nešťestí.

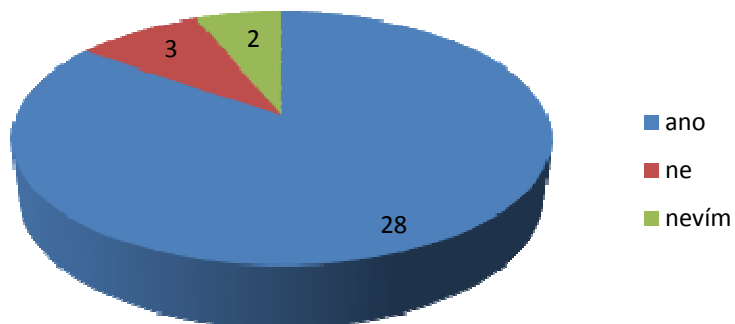
11. Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti u HZS / PČR patří dobrá komunikace v týmu. Pomocí odpovědí se dozvíme, jestli členové obou týmů považují za silnou stránku dobrou komunikaci v týmu. Kladnou odpověď z řad hasičů napsalo 42 členů, záporně se vyjádřili 4 členové a jen 1 člen použil neutrální odpověď. U členů policie se kladně vyjádřilo 28 členů, 3 volili zápornou odpověď a 2 byli neutrální.

Členové TPP u HZS



Graf č. 15 Mezi silné stránky TPP patří dobrá komunikace

Členové PIP u PČR



Graf č. 16 Mezi silné stránky PIP patří dobrá komunikace

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti s dobrou komunikací jejich členů.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti s dobrou komunikací jejich členů.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti s dobrou komunikací jejich členů.

Tabulka 7 Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti patří dobrá komunikace v týmu.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	42	41	1	1	0,024
Členové týmu PČR	28	29	-1	1	0,034
	$\Sigma 70$	$\Sigma 70$			$\Sigma 0,58$

$$\chi^2 = 0,58$$

$$f = 1$$

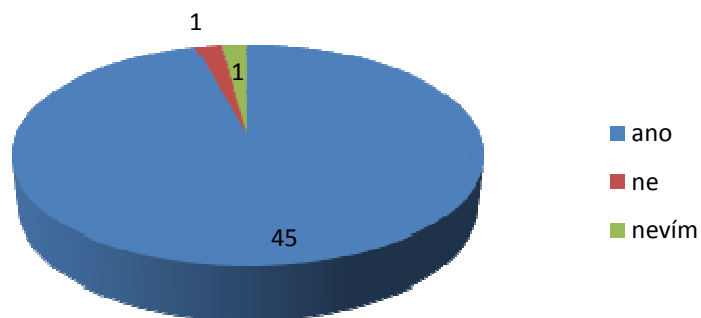
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že členové obou týmů vnímají stejně kladně dobrou komunikaci v týmu, kterou řadí mezi silné stránky týmu.

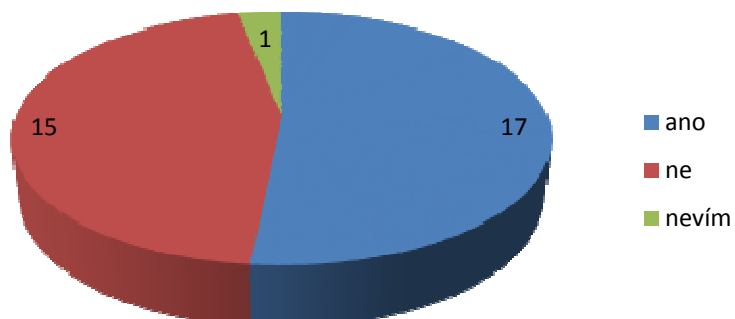
12. Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti u HZS / PČR patří systém školení a vzdělávání. Pomocí odpovědí se dozvíme, jestli členové obou týmů považují systém školení a vzdělávání za silnou stránku týmu. Kladnou odpověď z řad hasičů napsalo 45 členů, záporně se vyjádřil 1 člen a stejně tomu bylo u neutrální odpovědi. U členů PČR se kladně vyjádřilo 17 členů, 15 volilo zápornou odpověď a jen 1 použil neutrální odpověď.

Členové TPP u HZS



Graf č. 17 Mezi silné stránky TPP patří systém školení a vzdělávání

Členové PIP u PČR



Graf č. 18 Mezi silné stránky PIP patří systém školení a vzdělávání

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti se systémem školení a vzdělávání.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti se systémem školení a vzdělávání.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný pohled na silné stránky týmu, v souvislosti se systémem školení a vzdělávání.

Tabulka 8 Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti patří systém školení a vzdělávání.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	45	37	8	64	1,73
Členové týmu PČR	17	25	-8	64	2,56
	Σ 62	Σ 62			Σ 4,29

$$\chi^2 = 4,29$$

$$f = 1$$

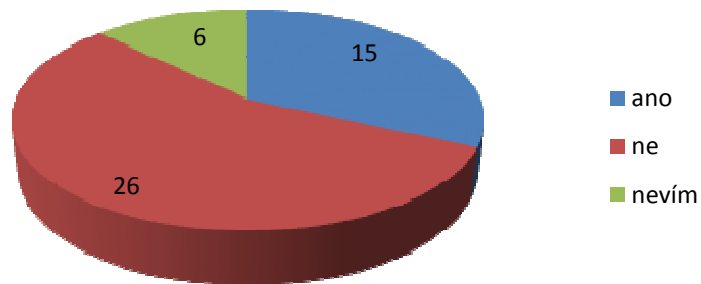
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že členové týmu u HZS vnímají systém školení a vzdělávání jako silnou stránku dobrovolnické činnosti u hasičů. Naopak členové týmu u PČR systém školení a vzdělávání neshledávají dostatečný a neřadí jej mezi silné stránky.

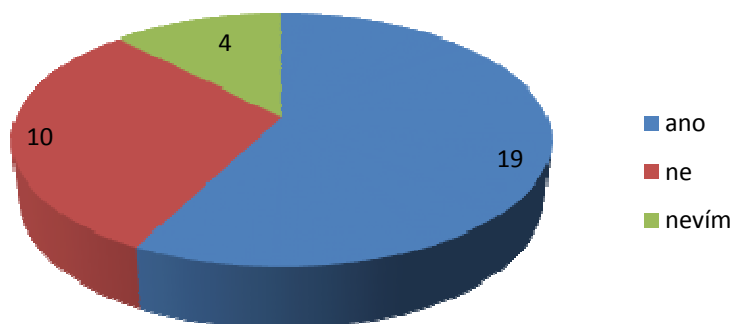
13. Je počet členů (TPP u HZS a PIP u PČR) dostatečný? Kladnou odpověď z řad hasičů na dostatečný počet členů vyjádřilo 15 respondentů, zápornou 26 a neutrální 6 respondentů. U týmu PČR uvedlo kladnou odpověď 19 členů, zápornou 10 a neutrální odpověď uvedli 4 respondenti z řad policie.

Členové TPP u HZS



Graf č. 19 Je počet členů TPP dostatečný?

Členové PIP u PČR



Graf č. 20 Je počet členů PIP dostatečný?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na dostatečný počet členů v jejich týmu.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na dostatečný počet členů v týmu.

H_A: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na dostatečný počet členů v týmu.

Tabulka 9 Počet členů (TPP u HZS a PIP u PČR) je dostatečný?

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	15	20	-5	25	1,25
Členové týmu PČR	19	14	5	25	1,79
	Σ 34	Σ 34			Σ 3,04

$$\chi^2 = 3,04$$

$$f = 1$$

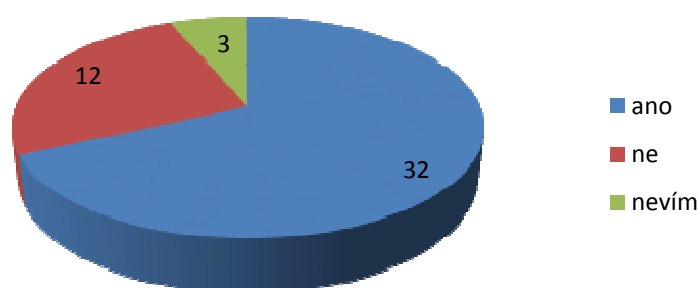
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

I když jsou členové týmu u hasičů s počtem členů méně spokojeni než kolegové od policie, z výsledků vyplývá, že členové obou týmů vnímají stejně počet členů svých týmů jako dostatečný. Mírně větší nespokojenost mezi hasiči může být zapříčiněna faktem, že na rozdíl od jejich kolegů od policie, mohou být k místu události z důvodu nedostupnosti dalšího člena týmu, povoláni i v době volna.

14. Mezi rizikové stránky dobrovolnické činnosti členů (TPP / PIP) patří velká psychická náročnost u zásahu. U HZS kladně odpovědělo 32 hasičů, 12 s tímto vyjádřením nesouhlasilo a 3 volili neutrální odpověď. U členů PČR tuto skutečnost potvrdili všichni členové.

Členové TPP u HZS



Graf č. 21 K rizikovým stránkám patří velká psychická náročnost u zásahu.

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na rizikové stránky ve spojitosti s velkou psychickou náročností u zásahu.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na rizikové stránky jejich činnosti, ve spojitosti s velkou psychickou náročností u zásahu.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný pohled na rizikové stránky jejich činnosti, ve spojitosti s velkou psychickou náročností u zásahu.

Tabulka 10 K rizikovým stránkám patří velká psychická náročnost u zásahu.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	32	38	-6	36	0,95
Členové týmu PČR	33	27	6	36	1,33
	Σ 65	Σ 65			Σ 2,28

$$\chi^2 = 2,28$$

$$f = 1$$

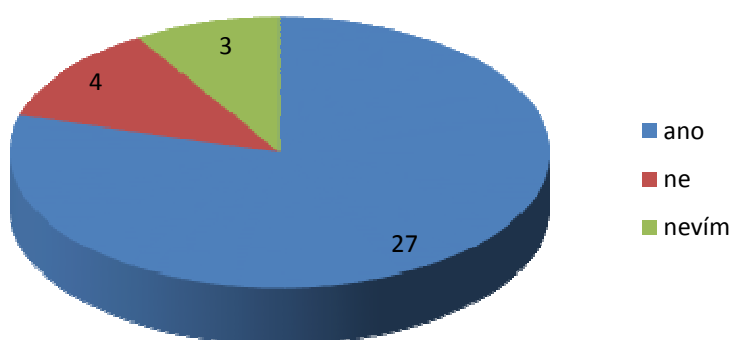
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Z výsledků vyplývá, že členové obou týmů vnímají podobně velkou psychickou náročnost u zásahů, jako jednu z rizikových stránek jejich dobrovolnické činnosti.

15. Chcete ve své dobročinné činnosti pokračovat i v budoucnu? Patnáctá otázka směřuje k budoucnosti dobrovolníků u IZS a jejich setrvání u týmů. Kladnou odpověď volilo všech 47 hasičů. Z řad policie se kladně vyjádřilo 27 respondentů, záporně 4 a neutrální odpověď uvedli 2 respondenti.

Členové PIP u PČR



Graf č. 22 Chcete ve své dobrovolnické činnosti u PIP pokračovat i v budoucnu?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy:**

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na setrvání a pokračování dobrovolnické činnosti, u svých týmů v budoucnu.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na setrvání a pokračování dobrovolnické činnosti u svého týmu v budoucnu.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný pohled na setrvání a pokračování dobrovolnické činnosti u svého týmu v budoucnu.

Tabulka 11 Ve své dobrovolnické činnosti chci pokračovat i v budoucnu.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	47	44	3	9	0,20
Členové týmu PČR	27	30	-3	9	0,3
	$\Sigma 74$	$\Sigma 74$			$\Sigma 0,5$

$$\chi^2 = 0,5$$

$$f = 1$$

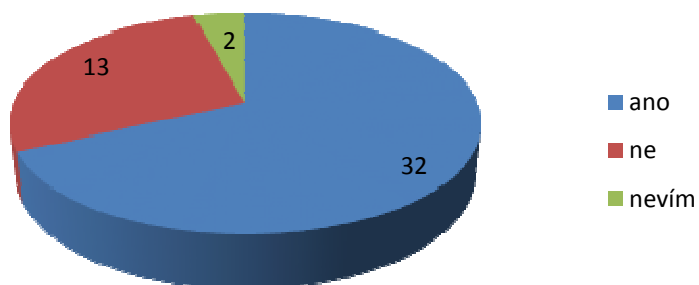
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

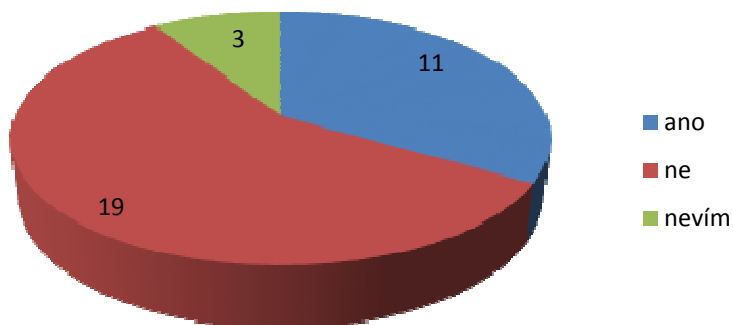
Z výsledků vyplývá, že členové obou týmů vnímají kladně setrvání u týmu a chtějí pokračovat ve své dobrovolnické činnosti i v budoucnu.

16. Doporučil byste dobrovolnickou činnost u týmu nováčků u HZS / PČR?

Hasičů, kteří by dobrovolnickou činnost doporučili, je 32. Záporně se vyjádřilo 13 hasičů a 2 se vyjádřili neutrálně. Z řad policie se kladně vyjádřilo 11 příslušníků, 19 se vyjádřilo záporně a 3 neutrálně.

Členové TPP u HZS

Graf č. 23 Doporučil byste práci u TPP nováčků?

Členové PIP u PČR

Graf č. 24 Doporučil byste práci u PIP nováčků?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný pohled na doporučení dobrovolnické práce u týmu, nováčkům v organizaci.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný pohled na doporučení dobrovolnické práce u týmu, nováčkům v organizaci.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný pohled na doporučení dobrovolnické práce u týmu, nováčkům v organizaci.

Tabulka 12 Doporučil bych dobrovolnickou činnost nováčkům v organizaci.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	32	25	7	49	1,96
Členové týmu PČR	11	18	-7	49	2,72
	Σ 43	Σ 43			Σ 4,68

$$\chi^2 = 4,68$$

$$f = 1$$

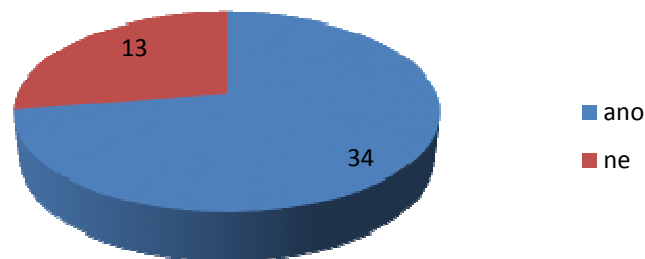
$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme nulovou hypotézu.

Výsledky ukazují, že členové týmů pod hlavičkou HZS by doporučili dobrovolnickou činnost nováčkům. Naproti tomu členové týmu u policie by spíše nedoporučili dobrovolnickou činnost nováčkům v organizaci.

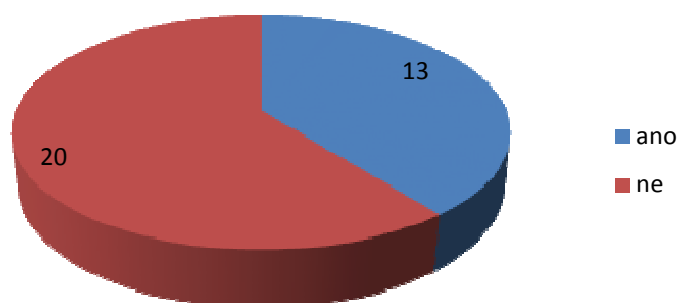
17. Jste členem i jiné dobrovolnické organizace (např. SDH obce), nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit (dobrovolné darování krve/účast při povodních) vedoucí sportovních a kulturních kroužků, atd.)? Poslední otázka je zaměřena na spojitost mezi dobrovolnickou činností u organizace a jinými dobrovolnickými aktivitami. Mezi hasiči se vyjádřilo 34 členů kladně a 13 záporně. U policie bylo 13 kladných a 20 záporných odpovědí.

Členové TPP u HZS



Graf č. 25 Jste členem i jiné dobrovolnické organizace, nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit?

Členové PIP u PČR



Graf č. 26 Jste členem i jiné dobrovolnické organizace, nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit?

Formulace a zdůvodnění **výzkumné hypotézy**:

Členové dobrovolnického týmu u HZS a PČR mají rozdílný přístup k členství v dalších dobrovolnických organizacích a dobrovolnických činnostech.

H₀: Členové TPP a PIP mají stejný podíl členství ještě v dalších dobrovolnických organizacích a na dalších dobrovolnických činnostech.

H_A: Členové TPP a PIP mají rozdílný podíl členství ještě v dalších dobrovolnických organizacích a na dalších dobrovolnických činnostech.

Tabulka 13 Jsem členem ještě jiné dobrovolnické organizace, nebo se podílím na jiné dobrovolnické činnosti.

	Pozorovaná četnost	Očekávaná četnost	P-O	(P-O) ²	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Členové týmu HZS	34	27	7	49	1,81
Členové týmu PČR	12	19	-7	49	2,58
	Σ 46	Σ 46			Σ 4,39

$$\chi^2 = 4,39$$

$$f = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

Závěr: Přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme nulovou hypotézu.

Z výsledků vyplývá, že členové týmů u HZS, oproti členům od PČR, jsou činní i v jiných dobrovolnických organizacích nebo se aktivně podílí na dalších dobrovolnických aktivitách.

18. Co by se podle Vás mohlo zlepšit ve fungování dobrovolnické činnosti u HZS / PČR? Poslední otázka je otevřená a slouží pro vyjádření názorů. Respondenti uvedli následující návrhy na zlepšení ve fungování dobrovolnické činnosti:

- lepší přístup a podpora vedení organizace,
- častější společná cvičení složek IZS,
- lepší propagace týmu,
- lepší komunikace s členy druhého týmu u zásahu.

Tab. č. 14: Návrhy na zlepšení ve fungování týmů.

	Lepší přístup a podpora vedení	Častější společná cvičení IZS	Lepší propagace týmu	Lepší komunikace s členy druhého týmu u zásahu
TPP u HZS	5	7	3	6
PIP u PČR	9	4	2	5
Celkem	14	11	5	11

Z výsledků je patrné, že obě skupiny své návrhy vyjádřily ve čtyřech společných bodech. Nejčastější byla výtku na lepší podporu a přístup ze strany vedení, která se objevila celkem čtrnáctkrát. Z předchozího textu je patrné, že fungování týmů nemá dlouhou historii, stále se vylepšuje a vyvíjí. Podobně to je i s přístupem ze strany vedení, který není ideální, ale jak nám osobně potvrdili členové týmů, pomalu se zlepšuje. Obě skupiny se vyjádřily pro častější společné cvičení, u kterých si mohou vyzkoušet případnou spolupráci týmů přímo u zásahu. Stejně zastoupení, a to jedenáctkrát, měl návrh na lepší komunikaci s členy druhého týmu IZS. Pro podrobnější vysvětlení jsme oslovili několik respondentů z řad HZS a PČR a díky tomu jsme se dozvěděli, že členové týmu, kteří působí na místě zásahu, vůbec nevědí, kde se nacházejí jejich kolegové z druhého týmu. Navzájem o sobě neví, nemají na sebe kontakty, které by mohly v případě potřeby, pomoc při rozdělení úkolů, podpoře a zrychlení poskytované péče obětem neštěstí. Posledním a nejméně čtým návrhem na zlepšení fungování týmu je lepší propagace a reklama týmu. Tuto výtku jsme

zaznamenali u obou týmů celkem pětkrát. Jde o jakousi reklamu týmu a zviditelnění, ať už uvnitř organizace, nebo také u široké veřejnosti, která by se měla dozvědět víc o existenci, fungování a smyslu dobrovolnických týmů uvnitř organizace, které jsou právě pro pomoc široké veřejnosti zakládány a odborně školeny.

4.3 Diskuse

Pro zjištění názorů a postojů členů týmu jsme použili dotazník, na kterém je postavena praktická část naší práce. Dotazník přináší názory členů týmu Hasičského záchranného sboru a Policie České republiky na přínos jejich práce nejen pro organizaci, ale také pro oběti mimořádných událostí a pro ně samotné. Zaměřuje se na motivační faktory, jako jsou potřeba pomáhat druhým, seberealizace, uznání svých kolegů a dobrý pocit z vykonané práce. Záměrně jsme vedle sebe postavili dva týmy s podobným posláním, abychom zjistili možné rozdíly ve fungování týmů, v názorech a motivaci členů týmu. Šetřením bylo zjištěno, že oba týmy mají vyšší počet vysokoškolsky vzdělaných členů, než středoškoláků. Většina je s více než desetiletou praxí u organizace, což může poukázat na zkušenost členů a velké odhodlání se věnovat dobročinným aktivitám, i po tak dlouhé době trvání služebního poměru.

Obě skupiny se shodnou na tom, že práce v týmu přináší dobrý pocit z vykonané práce, který je víc důležitý, než peněžité odměna, možnost seberozvoje a nové zážitky. Členovou obou týmů řadí mezi rizikové stránky jejich činnosti velkou psychickou náročnost u zásahu. To je zapříčiněno posláním týmu, který se přímo na místě mimořádné události stará o přeživší, o rodinné příslušníky zraněných, ale i usmrcených obětí, kteří mohou být často v šoku, naprosto odevzdaní, bez zájmu o okolí nebo naopak mohou být hysteričtí a dokonce i agresivní.

Další zaznamenanou shodou je, že členové obou týmů chtějí ve své činnosti pokračovat i v budoucnu. Podle výsledků v praktické části došlo naopak k mírné názorové neshodě u vnímání dostatečného počtu členů v týmech, kdy členové týmu policie považují počet členů za dostatečný a u hasičů je tomu naopak. Z výsledků nám plynou i statisticky významné neshody u některých otázkách. První z nich je u otázky týkající se dostatečného ohodnocení členů. Členové policie se ve většině vyjádřili, že dobrovolnická práce je

dostatečně ohodnocená. U dobrovolníků z řad hasičů tomu je naopak, kde se většina domnívá, že práce u týmu dostatečně ohodnocená není. U otázky týkající se uznání jiných lidí a kolegů ve spojitosti s prací v týmu, se členové od policie v naprosté většině vyjádřili záporně a naopak kolegové od hasičů vnímají kladné uznání jejich činnosti od okolí. Jedna z příčin tohoto výsledku může být delší historie týmu u HZS, větší povědomí o fungování a záslužné činnosti týmu.

Totéž se potvrdilo u otázky zaměřené na silnou stránku organizace v propojení se systémem školení, kde se opět kladně vyjádřili členové týmu u HZS a naopak situaci většinou záporně posoudili členové PČR. Zjištěné výsledky potvrdily text z kapitoly 3.5, ve kterém jsme předeslali, že systém školení u policie nemá tak dlouhou historii, není tak častý a pravidelný, jako je to u členů týmu hasičů. Na tuto skutečnost navazuje otázka, zda by členové týmu doporučili svou dobročinnou práci nováčkům v organizaci. I u této otázky se velmi kladně vyjádřili členové HZS a záporně členové PČR. Výsledky těchto odpovědí nám mohou hodně napovědět o nespokojenosti členů týmu u policie se systémem školení, který na rozdíl od hasičů nemá pevně stanovené pravidla a osnovy. Z této nespokojenosti může vzejít i zjištěná neochota k doporučení dobrovolnické práce nováčkům, kteří každý rok posilují početní stavy policistů v terénu.

Další statisticky významnou neshodu jsme zaznamenali u poslední uzavřené otázky, která hledá souvislost mezi prací v týmu a jiným působením, v jiné dobročinné organizaci, nebo účastí na jiných dobročinných aktivitách a činnostech. Z výsledků je patrné, že členové TPP u hasičů se angažují i v jiných dobročinných organizacích a aktivitách v daleko větší míře, než jejich kolegové od policie. Může to být spojitostí profesionálních hasičů se Sdružením dobrovolných hasičů, které je téměř v každém městě a vesnici. Profesionální hasiči v těchto dobrovolných jednotkách často působí jako velitelé jednotek a velitelé družstev, kde mají jedinečnou příležitost předat své zkušenosti a postřehy ze zásahů členům dobrovolných hasičů. Ze své praxe mohu také potvrdit, že většina hasičů patří mezi dobrovolné dárce krve a krevní plasmy, kde darování této nejcennější tekutiny patří do tzv. firemní kultury organizace.

4.4 Doporučení pro praxi

Výsledky poukazují na časté shody u obou dobrovolnických týmů IZS. Obě skupiny jsou si vědomé užitečnosti své činnosti jak pro organizaci, tak pro účastníky a oběti mimořádných událostí. Obě skupiny uvedly jako silnější motiv dobrý pocit z vykonané práce, který je důležitější než samotná finanční odměna, shodly se na skutečnosti, že práce v týmu přináší také možnost seberozvoje a možnost nových zážitků. Velmi důležitá shoda je také v představách o fungování u týmu i v budoucnu, kde příslušníci obou skupin shodně uvedli, že u týmu chtějí setrvat i nadále. Tato skutečnost je velmi důležitá pro organizaci, která tento tým zřizuje, stará se o školení a v neposlední řadě také o samotné členy týmu. Provedeným výzkumem byly zjištěny ale také rozdíly v názorech, nedostatky a nespokojenost členů týmu. U hasičů jde o dostatečné ohodnocení členů. Na rozdíl od příslušníků policie, kteří drží tzv. hotovosti, jak již bylo uvedeno v kapitole 2.3 a za ně berou určitou částku, členové TPP u hasičů nemají pevně stanovenou dobu hotovosti, o jejich vyslání rozhodne krajské operační středisko HZS nebo je povolá krajský psycholog. Za tuto činnost nemají pevně stanovené a hlavně zaručené finanční ohodnocení, které může být, ale nemusí. Naopak je tomu u uznání a ocenění jejich činnosti za dobrovolnickou činnost. Tady jsou na rozdíl od hasičů nespokojení členové PIP u policie. Zlepšením by mohla být větší osvěta a propagace mezi kolegy policisty, která by měla vzejít především od vedení organizace. Podobně je tomu v názoru na dostatečný systém školení a vzdělávání členů týmu a také v otázce doporučení dobrovolnické činnosti nováčkům. V rámci praxe u HZS jsem se několikrát setkal s tvrzením, že v minulosti, kdy týmy dobrovolníků neexistovaly se u mimořádné události, k podobně zasaženým lidem posílal většinou služebně nejmladší člen družstva. Šlo o hasiče s nejmenším množstvím zkušeností, bez jakéhokoliv školení a vzdělání v oblasti psychologické a psychosociální pomoci a také často i bez motivace. Právě motivaci ve spojení s fungováním dobrovolnických týmů u IZS považujeme za velmi důležitou a proto jí věnujeme náležitou pozornost. V otázce školení a doporučení pro praxi je negativní postoj u PČR. Zjištěné výsledky poukazují na problém v organizaci policie, kde systém školení nemá tak dlouhou tradici, není tak propracovaný a členové týmu ve velké míře váhají, nebo vůbec neuvažují o doporučení dobrovolnické činnosti nově příchozím příslušníkům. Na problém v organizaci poukazuje i výsledek poslední a jediné otevřené otázky, u které se příslušníci policie v největším počtu vyjádřili s výtkou na zlepšení přístupu a podpory jejich práce ze

strany vedení organizace. Doporučením by mohlo být zlepšení péče o členy týmu, které by mělo být uzpůsobeno potřebám jednotlivců, jak píše Baštecká (2005, s. 118) „péče se má individualizovat, poskytovat cíleně, nikoli plošně. Šití na míru neznamená, že se krejčí vždy znovu učí šít. Používá stříh a přizpůsobuje ho zákazníkovi.“

U poslední otevřené otázky oba týmy vyjádřili nespokojenost ohledně vzájemné informovanosti o přítomnosti druhého týmu. Doporučením by měla být lepší vzájemná komunikace členů týmů (u HZS je to tým posttraumatické péče a u PČR je to tým posttraumatické intervenční péče). Příklad: Kdy na místě mimořádné události jsou přítomni hasiči a přijíždí policie. Po zhodnocení situace se může stát, že počet obětí je vyšší než dokáže jeden člen týmu TPP zvládnout. Ten neví, zda přijíždějící policie má také s sebou člena PIP. Pokud členové týmů budou o sobě navzájem informováni, může být jejich činnost spojená s pomocí obětem rychlejší, účinnější a navzájem si mohou pomoci a být si oporou v těžkých a mnohdy vypjatých chvílích. Stěžejní je poskytnout obětem kvalitní psychickou podporu a pomoc. Vzájemná informovanost může být realizována:

- přes operační středisko jednotlivých složek IZS nebo
- přes velitele zásahu, který se na místě události nachází a může si případně dalšího člena týmu vyžádat.

Motto:

Dobrý konec všechno spraví.

William Shakespeare

ZÁVĚR

V diplomové práci se zabýváme dobrovolnictvím u integrovaného záchranného systému, se zaměřením na dvě hlavní skupiny, tým posttraumatické péče (TPP) u HZS a tým posttraumatické intervenční péče (PIP) u PČR, které denně působí v terénu a jsou připraveni okamžitě poskytnout psychologickou pomoc na místě mimořádné události v rámci kraje, ale i mimo něj. V dnešní době, která přináší zvětšující se počet dopravních nehod, požárů a živelných pohrom, se s prací těchto týmů a členů týmu může v praxi potkat každý z nás. Smyslem práce bylo zviditelnit tuto záslužnou, dobrovolnickou činnost, která mezi veřejností není doposud tak známá a rozhodně není dostatečně propagovaná. Hlavním výzkumným cílem bylo zjistit souvislost práce dobrovolníků s motivací, která je u dobrovolnické činnosti velmi důležitá a nezbytná.

Teoretická část práce se zaměřuje na historii a vývoj dobrovolnictví v našich zemích, ale i jinde v Evropě a Americe. Poukazuje na hodnoty a význam dobrovolnictví u integrovaného záchranného systému, popisujeme druhy motivací, motivační faktory, ale i rizika a bariéry, které dobrovolnictví u záchranářů přináší. V další části práce se věnujeme přípravě, vzdělávání, péči o dobrovolníky a metodám dobrovolnické pomoci týmů působících u integrovaného záchranného systému. Autoři uvedení v teoretické části mají různé názory na motivaci ve spojitosti s dobrovolnictvím. Cílem práce je popsat fungování týmů, jejich historii, systém školení, techniky a metody, které členové týmu využívají u mimořádných událostí, ale také při pomoci svým kolegům. Podrobně se věnujeme hodnotám života, motivaci a motivačním faktorům všeobecně. Popisujeme motivační faktory ve spojitosti s povoláním záchranářů a jejich působením u dobrovolnických týmů IZS, kteří jsou nad rámec svých služebních povinností připraveni přímo v terénu pomoci obětem, jež jsou zasaženi mimořádnou událostí a potřebují akutně psychickou pomoc a podporu.

V praktické části, za pomoci dotazníku zjišťujeme názory členů týmu na přínos jejich práce pro okolí, pro jejich organizaci, ale i pro ně samotné. Dále tato část představuje druhy motivace, které práci dobrovolníka provází. Výsledky poukazují na převážnou spokojenost členů s fungováním týmu, vyzdvihují smysl činnosti a ochotou s touto prací pokračovat i v budoucnu. Odhalujeme ale také nedostatky a nespokojenost členů týmu. Jedná se především o členy týmu policie. Nespokojenost se týká především přístupu a podpory ze strany vedení organizace. Dále s nedostatečným uznáním dobrovolnické práce od jiných

lidí a především od svých kolegů. Poslední výtkou je k nedostatečnému systému školení a výcviku. Chceme věřit, že výsledky práce mohou být inspirací pro vedení organizací, které jsou zřizovateli týmů a jsou zodpovědné za fungování a akceschopnost týmů. Přípomínky a odhalené nedostatky mohou také přispět k otevření diskuse mezi jednotlivými organizacemi, týkající se zlepšení komunikace při mimořádné události. Zlepšení situace se může pozitivně odrazit na spokojenosti členů týmu, na lepší kvalitě odváděné práce a na prvotní péči o oběti mimořádné události na místě zásahu.

„Jen tehdy, když člověk pozná sebe samého, ví, proč si volí hodnoty, jako je život, zdraví, láska, vzdělání, rodina, práce, dobré vztahy. Jen tehdy může poznávat jiné, chápat, co a z jakých důvodů v jeho životě je a co chybí.“

Zlatica Bakošová

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ADAIR, John Eric, 2004. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 178 s. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.
2. *Akutní a posttraumatické stresové reakce po mimořádných událostech při výkonu služby: informace pro nadřízené, postižené, kolegy, životní partnery*, 2004. Praha: Psychologická služba MV-GŘ HZS ČR, 8 s. ISBN 80-86640-25-6.
3. ANDRŠOVÁ, Alena, 2012. *Psychologie a komunikace pro záchranáře*. 1. vyd. Praha: Grada, 120 s. ISBN 9788024741192.
4. BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského, s. 251. ISBN 978-80-969944-0-3.
5. BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2011. *Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. 1. vydanie. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť SAV Bratislav, 182 s. ISBN 978-80-970675-0-2.
6. BASU, Andreas a Liane FAUST, 2013. *Umění úspěšné komunikace: jak správně naslouchat, řešit konflikty a mluvit s druhými lidmi*. 1. vyd. Praha: Grada, 104 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5032-3.
7. BAŠTECKÁ, Bohumila, 2005. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 299 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0708-X.
8. BAŠTECKÁ, Bohumila, 2013. *Psychosociální krizová spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 317 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4195-6.
9. BOLZANO, Bernard, 1951. *O pokroku a dobročinnosti*. Vyd. 1. Praha: Vyšehrad, 71 s. Politická knihovna Československé strany lidové.
10. BRUMOVSKÁ, Tereza a Gabriela MÁLKOVÁ, 2010. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 150 s. ISBN 978-80-7367-772-5.

11. CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2009. *Psychologie hodnot. 2.*, dopl. a přeprac. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 376 s. ISBN 978-80-244-2295-4.
12. CLINTON, Bill, 2008. *Dárcovství: jak každý z nás může změnit svět.* Vyd. 1. Praha: Volvox Globator, 231 s. ISBN 978-80-7207-674-1.
13. ČÁP, Jan, Marie ROZSYPALOVÁ a Věra ČECHOVÁ, 1995. *Psychologie 1: obecná psychologie pro 1. ročník středních pedagogických škol, studijních oborů učitelství pro mateřské školy a vychovatelství.* 2. vyd. Praha: SPN. Učebnice pro střední školy. ISBN 80-04-26627-4.
14. ČÍRTKOVÁ, Ludmila a Petra VITOUŠOVÁ, 2007. *Pomoc obětem (a svědkům) trestných činů: příručka pro pomáhající profese.* Vyd. 1. Praha: Grada, 191 s. ISBN 978-80-247-2014-2.
15. ERIKSEN, Thomas Hylland, 2009. *Tyranie okamžiku.* 2. vyd. Brno: Doplněk, 167 s. Sociálně-ekologická edice. ISBN 978-80-7239-238-4.
16. ERIKSEN, Thomas Hylland, 2010. *Syndrom velkého vlka: hledání štěstí ve společnosti nadbytku.* Vyd. 1. Brno: Doplněk, 214 s. Sociálně-ekologická edice. ISBN 978-80-7239-244-5.
17. FISCHER, Slavomil, 2014. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální: učebnice pro studenty učitelství.* 1. vyd. Praha: Triton, 299 s. ISBN 978-80-7387-792-7.
18. FRIČ, Pavol, 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes).* Vyd. 1. Praha: Agnes, 115 s. ISBN 80-902633-7-2.
19. FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ, 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století.* Praha: Agnes, 263 s. ISBN 978-80-903696-8-9.

20. GIST, Richard a Bernard LUBIN, 1999. *Response to desaster: psychosocial, community, and ecological approaches*. Philadelphia: Brunner/Mazel, 363 p. ISBN 08-763-0999-6.
21. GOLEMAN, Daniel, 2011. *Emoční inteligence*. Vyd. 2., (v nakl. Metafora 1.). V Praze: Metafora, 315, [10] s. ISBN 978-80-7359-334-6.
22. HANUŠ, Radek a Lenka CHYTILOVÁ, 2009. *Zážitkové pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 127 s. ISBN 978-80-247-2816-2.
23. HOSKOVCOVÁ, Simona, 2009. *Psychosociální intervence*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 184 s. ISBN 978-80-246-1626-1.
24. JELÍNEK, Marian a Jiří KUCHAR, 2013. *Motivace: mýtus dnešní doby*. Praha: Eminent, 70 s. ISBN 978-80-7281-458-9.
25. KOLMAN, Luděk, 2012. *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde, 191 s. ISBN 978-80-7201-892-5.
26. KUBÍK, Stanislav, 2013. *Profesní andragogika a její využití v přípravě na řešení krizových situací v Hasičském záchranném sboru*. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 87 s.
27. LOŠEK, Václav, 2013. *Integrovaný záchranný systém: a synergistic approach*. Vyd. 1. Uherské Hradiště: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 73, 20 s. ISBN 978-80-7454-287-9.
28. MATOUŠEK, Oldřich, 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 395 s. ISBN 978-80-262-0213-4.
29. MIKULKA, Bohdan, Štěpán MIKULKA a Miroslav PIŇOS, 2008. *Výchova dětí v oblasti požární ochrany a ochrany obyvatelstva: metodická příručka pro instruktory*. Vyd. 2., revidované (neprodejné). Bruntál: Citadela Bruntál, 198 s.

30. NAKONEČNÝ, Milan, 1996. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1. Praha: Academia, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
31. NAKONEČNÝ, Milan, 2009. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
32. NĚMEC, Jiří, 2002. *Od prožívání k požitkářství*. Brno: Paido, 127 s. ISBN 80-7315-006-9.
33. NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT, 2005. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 109 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1223-7.
34. PELIKÁN, Jiří, 2004. *Výchova pro život*. 2. přeprac. a rozš. vyd. Praha: ISV nakladatelství, 123 s. Pedagogika (ISV). ISBN 8085866234.
35. PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada, 127 s. ISBN 978-80-247-5515-1.
36. PRŮCHA, Jan, 2000. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Vyd. 1. Praha: Portál, 269 s. ISBN 80-7178-399-4.
37. *Standardy psychosociální krizové pomoci a spolupráce zaměřené na průběh a výsledek*, 2010. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo vnitra - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. ISBN 978-80-86640-46-4.
38. STRITZELBERGER, Reinhold, 2014. *Tajemství sebemotivace: jak dosáhnout všeho, co chcete*. 1. vyd. Praha: Grada, 105 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5419-2.
39. ŠIMKOVÁ, Svatava (ed.), 2011. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.
40. TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2002. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 149 s. ISBN 80-7178-514-8.

41. VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK, 2014. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.
42. VOLKMAN, Victor R., 2007. *Traumatic incident reduction and critical incident stress management: a synergistic approach*. Ann Arbor, Mich.: Loving Healing Press, 144 p. ISBN 1-932690-29-8.
43. VYMĚTAL, Štěpán a Vladimír VOSKA, 2010. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. Praha: Themis, nakladatelství MV, p.o., 80 s. ISBN 978-80-7312-065-8.

ZÁKONY A INTERNÍ MATERIÁLY

Zákon České národní rady č.133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1985-133>

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-239>

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-240>

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>

Zákon č. 320/2015 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o Hasičském záchranném sboru). In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320>

Pokyn generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR č. 30/2008, kterým se zřizuje systém poskytování posttraumatické péče příslušníkům a občanským zaměstnancům Hasičského záchranného sboru České republiky.... In: *Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky*. Částka 44/2008, s. 1-6. Dostupný také z: http://www.firebrno.cz/uploads/nase_cinnost/psychologicka_sluzba/SIAR_GR_44_2008.pdf

Pokyn generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR č. 31/2008, kterým se zřizuje tým Anonymní linkypomoci v krizi policie České republiky a Hasičského záchranného sboru České republiky. In: *Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky*. Částka 44/2008, s. 7-10. Dostupný také z: http://www.firebrno.cz/uploads/nase_cinnost/psychologicka_sluzba/SIAR_GR_44_2008.pdf

Psychologická služba HZS Kraje Vysočina, ©2016. *Hasičský záchranný sbor České republiky: Kraj Vysočina* [online]. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.hzscr.cz/clanek/psychologicka-sluzba-hzs-kraje-vysocina.aspx>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
HZS	Hasičský záchranný sbor
IZS	integrováný záchranný systém
MU	mimořádná událost
MV	Ministerstvo vnitra
NO	nezisková organizace
PČR	Policie České republiky
PIP	Tým posttraumatické intervenční péče
PPP	první psychologická pomoc
PTSP	posttraumatická stresová porucha
TPP	Tým posttraumatické péče

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 <i>14 hasičských záchranných sborů krajů</i>	19
Obrázek 2 <i>Základní a ostatní složky IZS</i>	22
Obrázek 3 <i>Motivační proces</i>	39
Obrázek 4 <i>Specifika motivů a stimulů</i>	42
Obrázek 5 <i>Model motivace – cesta – cíl</i>	44
Obrázek 6 <i>Otevřené jednání a empatie</i>	58
Obrázek 7 <i>Anonymní telefonní linka pomoci v krizi</i>	64

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Příslušnost členů týmu u IZS	70
Graf č. 2 Délka trvání služebního poměru členů týmu u HZS.....	71
Graf č. 3 Délka trvání služebního poměru členů týmu u PČR.....	71
Graf č. 4 Stupeň vzdělání u týmu HZS	72
Graf č. 5 Stupeň vzdělání členů týmu PČR	72
Graf č. 6 Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (HZS).....	73
Graf č. 7 Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (PČR).....	74
Graf č. 8 Je dobrovolnická práce u HZS dostatečně ohodnocena?.....	76
Graf č. 9 Je dobrovolnická práce u PČR dostatečně ohodnocena?.....	76
Graf č. 10 Je větší motivací dobrý pocit z vykonané práce než peníze?.....	78
Graf č. 11 Je větší motivací dobrý pocit z vykonané práce než peníze?.....	78
Graf č. 12 Přináší dobrovolnická práce členům PIP nové zážitky?	80
Graf č. 13 Přináší dobrovolnická práce členům TPP uznání jiných?.....	82
Graf č. 14 Přináší dobrovolnická práce členům PIP uznání jiných?.....	82
Graf č. 15 Mezi silné stránky TPP patří dobrá komunikace	85
Graf č. 16 Mezi silné stránky PIP patří dobrá komunikace	85
Graf č. 17 Mezi silné stránky TPP patří systém školení a vzdělávání	87
Graf č. 18 Mezi silné stránky PIP patří systém školení a vzdělávání	87
Graf č. 19 Je počet členů TPP dostatečný?	89
Graf č. 20 Je počet členů PIP dostatečný?	89
Graf č. 21 K rizikovým stránkám patří velká psychická náročnost u zásahu.	91
Graf č. 22 Chcete ve své dobrovolnické činnosti u PIP pokračovat i v budoucnu?	93
Graf č. 23 Doporučil byste práci u TPP nováčkům?.....	95
Graf č. 24 Doporučil byste práci u PIP nováčkům?.....	95
Graf č. 25 Jste členem i jiné dobrovolnické organizace, nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit?	97
Graf č. 26 Jste členem i jiné dobrovolnické organizace, nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit?	97

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přínos dobrovolnické práce pro danou organizaci.....	75
Tabulka 2 Práce v týmu je dostatečně ohodnocena	77
Tabulka 3 Je dobrý pocit z vykonané práce větší motivace než peníze?	79
Tabulka 4 Přináší práce v týmech nové zážitky?	81
Tabulka 5 Přináší práce v týmech uznání jiných lidí / kolegů?	83
Tabulka 6 Přináší práce v týmech možnost seberozvoje?	84
Tabulka 7 Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti patří dobrá komunikace v týmu.	86
Tabulka 8 Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti patří systém školení a vzdělávání.....	88
Tabulka 9 Počet členů (TPP u HZS a PIP u PČR) je dostatečný?	90
Tabulka 10 K rizikovým stránkám patří velká psychická náročnost u zásahu.	92
Tabulka 11 Ve své dobrovolnické činnosti chci pokračovat i v budoucnu.	94
Tabulka 12 Doporučil bych dobrovolnickou činnost nováčkům v organizaci.	96
Tabulka 13 Jsem členem ještě jiné dobrovolnické organizace, nebo se podílím na jiné dobrovolnické činnosti.	98

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Rešerše literatury

Příloha P II: Slovník pojmů

Příloha P III: Standardizovaný Dotazník

Příloha P IV: HASÍK (2. TŘÍDA)

Příloha P V: HASÍK (6. TŘÍDA)

Příloha P VI: Výkaz činnosti HASÍK

Příloha P VII: Seznam týmu TPP HZS ZLK

Příloha P VIII: Odborná příprava – první pomoc

Příloha P IX: Potvrzení PPP

PŘÍLOHA P I: ŘEŠERŠE LITERATURY

ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, 178 s. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.

Autor se podrobně věnuje pojmům motivace a efektivita. Vysvětluje původ a význam slova motivace. Zmiňuje, že porozumět motivaci jiných znamená, porozumět nejdříve sami sobě a své vlastní motivaci. Věnuje se psychice člověka, jeho vnitřním impulzům, stimulům, vůli člověka a také racionální stránce jeho chování. Knížka je vhodná pro vedoucí pracovníky, andragogy a všechny, kteří pracují a dostávají se do kontaktu s jinými lidmi.

BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. 1. vydanie. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť SAV Bratislav, 2011, 182 s. ISBN 978-80-970675-0-2.

Knihy si klade za cíl zprostředkovat poznání o tradičních a inovačních otázkách sociální pedagogiky. Hledá spojitosti mezi teorií osobnosti a sociální pedagogikou. Sociální pedagogika je zde popisována jako životní pomoc. Monografie je adresovaná především pro sociální pedagogy, vzdělavatelům a pro pracovníky pomáhajících profesí.

BASU, Andreas a Liane FAUST. *Umění úspěšné komunikace: jak správně naslouchat, řešit konflikty a mluvit s druhými lidmi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 104 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5032-3.

Autor knihy Andreas Basu působil více než dvacet let ve vedoucí manažerské funkci a pracoval také jako samostatný trenér, kouč a poradce v podnikání. Zaměřuje se na formy nenásilné komunikace a na toto téma pořádá semináře. V knize se dočteme o samozřejmosti a každodennosti komunikace, o jejích formách, členěních a také o emocionálních stránkách hovorů. Knížka nám může pomoci využít svůj potenciál při komunikaci s druhými lidmi, vyhnout se konfliktům a naučit se empaticky naslouchat.

BAŠTECKÁ, Bohumila. *Psychosociální krizová spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 317 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4195-6.

Knížka podrobně pojednává o psychosociální krizové spolupráci a pomoci. Úvod je věnován historii a zkušenosti s psychosociální pomocí z antropologického hlediska a její spojitost s náboženstvím a obecnou filozofií. Vysvětluje strukturu a význam fungování integrovaného záchranného systému. Kapitoly jsou prokládány skutečnými příběhy a zkušenostmi z minulosti a dávají prostor k tomu, abychom si uvědomili klady dobré sociální pomoci, ale i chyby, které souvisejí s pomocí postiženým.

BRUMOVSKÁ, Tereza a Gabriela MÁLKOVÁ. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 150 s. ISBN 978-80-7367-772-5.

Publikace popisuje historický vývoj profesionálního dobrovolnictví, mentoring, jeho osvědčené metody a modely, které se osvědčily i v praxi. Věnuje se také přípravou, realizací, hodnocení a významu mentoringových programů. Příklady jsou jak z naší země, tak i ze zahraničí. Závěrečná část se věnuje významu profesionálního dobrovolnictví pro využití v praxi. Kniha je užitečná pro sociální pracovníky, kouče, psychology, supervizory a hlavně pro samotné dobrovolníky.

CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Psychologie hodnot. 2., dopl. a přeprac. vyd.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009, 376 s. ISBN 978-80-244-2295-4.

Autor se snaží v knize popsat lidské chování, lidské reakce, podstatu chování a příčiny. Opírá se o významné autory psychologických teorií. Velká část je věnována studiu hodnot a norem lidského chování.

CLINTON, Bill. *Dárcovství: jak každý z nás může změnit svět*. Vyd. 1. Praha: Volvox Globator, 2008, 231 s. ISBN 978-80-7207-674-1.

Autor, bývalý prezident Spojených států amerických poukazuje na smysl a potřebu dobrovolnictví, ať už vyjádřenou finančními částkami, nebo jen časem, který každý z nás může poskytnout. V knize se dočteme o historii dobrovolnictví v Americe, o současném

stavu, problémech, příležitostech, ale i hrozbách dobrovolnictví. Příklady z praxe, organizace projektů, zapojení široké veřejnosti a podpora měst, regionů a státu jsou inspirací pro dobrovolnictví v našich zemích.

ČÁP, Jan, Marie ROZSYPALOVÁ a Věra ČECHOVÁ. *Psychologie 1: obecná psychologie pro 1. ročník středních pedagogických škol, studijních oborů učitelství pro mateřské školy a vychovatelství*. 2. vyd. Praha: SPN, 1995.

Učebnice pro střední školy. ISBN 80-04-26627-4. Kniha je určena nejen pro studenty středních pedagogických škol, ale i pro zájemce o obecnou psychologii. Prezentuje základní úkoly psychologie v praxi, působení psychiky v každodenních činnostech a druhy psychických jevů. Věnuje se rozboru, utváření a stavům osobnosti.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila a Petra VITOUŠOVÁ. *Pomoc obětem (a svědkům) trestných činů: příručka pro pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 191 s. ISBN 978-80-247-2014-2.

Kniha je psaná formou, která je určena především pro pomáhající profese, které se mohou při výkonu svého zaměstnání setkat s oběťmi neštěstí a trestných činů. Autorka vysvětluje pojem viktimizace i její rozdělení na primární a sekundární. Velkou část věnuje obětem různých neštěstí a poukazuje na zranitelnost obětí i svědků. Využívá zkušeností Bílého kruhu bezpečí, který se věnuje především obětem trestných činů v naší zemi. Především pro příslušníky policie jsou určeny kapitoly s rozdělením trestných činů a právní ukotvení.

***Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Editor Svatava Šimková. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011, 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.**

V úvodu se můžeme dočíst o historii dobrovolnictví ve zdravotnictví, o významu a uplatnění dobrovolníků u zdravotně postižených lidí. Další část je věnována dobrovolníkům v sociálních službách, jejich využití jako asistentů a představuje důležité poskytovatele sociálních služeb, mezi které patří Adra a Charita. Důraz je zde kladen na dobrovolníky při mimořádných událostech v oblasti dopravních nehod, požárů a různých haváriích. Jde především o vyškolené dobrovolníky a dobrovolné hasiče obcí, kteří jsou

podobně jako profesionální hasiči připravení kdykoliv pomoci druhým při ochraně osob a majetku.

ERIKSEN, Thomas Hylland. *Syndrom velkého vlka: hledání štěstí ve společnosti nadbytku.* Vyd. 1. Brno: Doplněk, 2010, 214 s. Sociálně-ekologická edice. ISBN 978-80-7239-244-5.

Autor v knize hledá smysl štěstí a nalezení tohoto blahodárného pocitu pro každého jedince. Zkoumá souvislost lidského štěstí na mnoha faktorech, hlavně závislost na blahobytu a jeho spojení s lidským štěstím, které nabývá na intenzitě jen v počátku této přímé úměry. Autor nazval toto dílo podle příběhu z komiksů, kde se vlk pokouší sníst prasátka. Až toto přání bude mít na dosah, zjistí, že pak jeho život ztratí smysl a zborší se mu celý svět.

FISCHER, Slavomil. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální: učebnice pro studenty učitelství.* 1. vyd. Praha: Triton, 2014, 299 s. ISBN 978-80-7387-792-7.

Cílem je seznámit zájemce s vybranými a aktuálními problémy vědního oboru sociální pedagogika v teorii a praxi. Mezi takové zájemce patří speciální pedagogové, psychologové a zaměstnanci s profilem pomáhajících profesí.

FRIČ, Pavol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes).* Vyd. 1. Praha: Agnes, 2001, 115 s. ISBN 80-902633-7-2. Kniha je zaměřená na dobrovolnictví v naší zemi. Podrobně popisuje historii dobrovolnictví od doby husitů až po současnost. Vyzdvihuje význam národního obrození a období první republiky, které jsou pro rozmach dobrovolnictví významné. Popisuje přípravu dobrovolníků, jejich užitečnost a členění generační a skupinové. Autor se podrobně věnuje i aktivním a pasivním způsobům získávání dobrovolníků pro organizace, modelům dobrovolnictví, které dělí na formální a neformální.

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století.* Praha: Agnes, 2010, 263 s. ISBN 978-80-903696-8-9. Autoři knihu pojali jako příběh o dobrovolnictví od roku 1989, kdy se začínalo od začátku.

Poukazuje na problémy a překážky v začátcích dobrovolnictví a na pomoc zahraničních dobrovolníků, jejich snahu a zkušenosti. Na postupné zapojení politiků do dobrovolnického života a na jejich stoupající podporu, ve snaze přiblížit se západním zemím. Postupně se dostává i ke konkrétním výsledkům výzkumů dobrovolnictví u nás, jako jsou modely dobrovolnictví, kolektivní a individuální motivace a nové trendy dobrovolnictví v naší zemi. Dále jsou to i statistická čísla týkající se počtu dobrovolnických skupin a samotných dobrovolníků, průměrnému počtu odpracovaných hodin a ostatních měřitelných veličin.

GOLEMAN, Daniel. *Emoční inteligence*. Vyd. 2., (V nakl. Metafora 1.). V Praze: Metafora, 2011, 315, [10] s. ISBN 978-80-7359-334-6.

Kniha je jakousi studnicí emoční moudrosti, ve které se autor zamýšlí nad důležitou složkou každého člověka, jež jsou emoce. V každé kapitole je několik autentických příběhů z praxe a ze života. Vysvětluje, co to emoce jsou, k čemu jsou. Varuje před stavy, kdy nás city a emoce převažují nad rozumem a dává recept na správné a racionální chování, vypořádání se s návaly vzteku a negativních emocí. V druhé části knihy se věnuje traumatickým událostem a jejich vlivu na chování člověka. Podrobně se věnuje posttraumatické stresové poruše. V závěru se dočteme o kurzech sebepoznání a sebeovládání.

HÁJEK, Karel. *Práce s emocemi pro pomáhající profese: tělesně zakotvené prožívání*. Vyd. 1. Praha: Portál, c2006, 119 s. ISBN 80-7367-107-7.

Kniha je určena především pro hasiče, zdravotníky, záchranáře a pracovníky sociálních služeb, kteří mohou dojít do styku s klienty, kteří potřebují z vážných důvodů pomoc druhých lidí od svých problémů a trápení. Autor podrobně popisuje emoce, jejich hrozbu, ale také jejich užitečnost. Snaží se, aby čtenář uměl poznat sám sebe, své prožívání a tím mohl pomoci svému okolí. Nalezneme zde příklady z praxe, ukázky rozhovorů, fáze rozhovorů a nácviky podpůrných empatických rozhovorů.

HANUŠ, Radek a Lenka CHYTILOVÁ. *Zážitkové pedagogické učení*. Praha: Grada Publishing, 2009, 127 s. ISBN 978-80-247-2816-2.

Kniha se věnuje a popisuje zážitkové pedagogické přístupy. První část je věnovaná historii a představitelům, kteří byli průkopníci v zážitkové pedagogice. Rozděluje jednotlivé modely zkušenostního učení podle jejich autorů. Velká část je určena motivaci, prostředkům motivace evaluaci a zpětné vazbě. Najdeme zde také praktické tipy a doporučení pro praxi, v oblasti zážitkové pedagogiky.

HOSKOVCOVÁ, Simona. *Psychosociální intervence*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2009, 184 s. ISBN 978-80-246-1626-1.

Kniha je určena nejen pro zájemce o výuku psychosociální intervence, ale i pro ostatní pomáhající profese. Psychosociální intervence je zde rozdělena na skupiny pacientů somaticky nemocných, umírajících, duševně nemocných, alkoholiků, nezaměstnaných, dětí atd. Velká část je věnována obětem hromadných neštěstí, kde autorka vysvětluje pojmy jako debriefing a defusing, které se běžně využívají u složek integrovaného záchranného systému.

JELÍNEK, Marian a Jiří KUCHAR. *Motivace: mýtus dnešní doby*. Praha: Eminent, 2013, 70 s. ISBN 978-80-7281-458-9.

Autorská dvojice Kuchař a Jelínek se zamýšlí nad pojmem motivace, která se v poslední době hodně skloňuje, a vedou se o ní velmi živé diskuze. Popisují, rozdělují motivaci a jako příklad velmi silné motivace uvádějí příběh hokejisty Jaromíra Jágra, hlavně jeho noční tréninky a cvičení. Věnují se vnější i vnitřní motivaci a moci peněz v současné době a spojitosti financí a motivace. Na konci se autoři věnují mentoringu, správnému vedení a školení.

KOLMAN, Luděk. *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde Praha, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7201-892-5.

Monografie se zamýšlí nad spojitostí motivace a pracovního života, produktivitou práce, řízením a fungováním pracovní organizace, nad způsobem života každého jedince a jeho

začleněním do společnosti. Popisuje obor psychologie práce, který se mimo jiné zabývá pracovním výkonem, pracovní aktivitou lidí a vlivu motivace na výkon jedince a celé organizace. Zároveň potvrzuje, že měření motivace není jednoznačná a jednoduchá záležitost. Seberealizaci spojuje s náboženstvím, kdy člověk přichází na svět obdařen schopnostmi od Boha a je jen na něm, jestli tyto schopnosti dále rozvine nebo ne.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009, 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.

Autor se v knize zabývá interpersonální interakcí, sociálním začleněním a osobnostní psychologií. Popisuje verbální i neverbální komunikaci, spojitost gest s různými kulturami a odlišnými generacemi. Na základě množství empirických poznatků se věnuje sebekontrolě, sebeovládání, prosociálnímu chování a empatii. Obsáhlé kapitoly jsou věnovány motivům a jednání lidské populace.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1996, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

V knize se dočteme o konkrétních výzkumech lidského chování. Podstatná část je věnována právě výzkumům témat lidského chování a motivace, kde poukazuje na to, že se člověk chová tak, jak se chovat naučil. Motivaci považuje za intrapsychický proces, který má svůj zdroj ve vnější a vnitřní situaci. Dále se autor zaměřuje na agresivní motivaci, sexuální motivaci a sociálně motivovaným chováním. Ve specifické části se věnuje frustrační toleranci, stresu a důsledky stresu v oblasti psychiky.

NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 109 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1223-7.

Kniha bude užitečná v praxi pro všechny, kteří pracují v kolektivech, kde se očekává daný pracovní výkon, nebo jde o spolupráci a angažovanost celého týmu spolupracovníků. V obecné části se dozvíme co je motivace, jak funguje, co přináší a jak je důležitá. Co očekávají vedoucí pracovníci a co očekávají organizace a jak rozděluje a člení vnitřní, vnější, obecnou a specifickou motivaci.

PELIKÁN, Jiří. *Výchova pro život. 2. přeprac. a rozš. vyd. Praha: ISV nakladatelství, 2004, 123 s. Pedagogika (ISV). ISBN 8085866234.*

Problémem výchovy bylo napsáno již řada knih a publikací. Tato kniha nám umožňuje pochopit nové pohledy na tuto činnost. Kniha je určena především učitelům a rodičům. Vhodnými příklady pomáhá zefektivnit proces výchovy s ohledem na současnou společenskou situaci a na vliv sdělovacích prostředků. Radí jak připravit děti na život. Pomáhá pochopit princip sebeprosazení za podmínek ohleduplnosti a tolerance vůči jiným lidem, schopnost naslouchání. Zdůrazňuje význam lidského kontaktu, lidské podpory a pozitivního přístupu k životu. Zamýšlí se nad problémem výchovy a uvádí konkrétní příklady z praxe.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. Praha: Grada, 2015, 127 s. ISBN 978-80-247-5515-1.*

Kniha je vhodná pro vedoucí a manažery podniků a různých společností. Zamýšlí se nad účinností motivace, popisuje rozdíly mezi motivací a stimulem, mezi motivací a manipulací, mezi apetencí a averzí a jiné vztahy kolem motivace člověka. Dělí typy člověka podle jejich reakcí na danou situaci na objevovatele, usměrňovatele, sladčovatele a zpřesňovatele. V druhé části se autor zabývá spojitostí mezi motivací a řízením podniků. Dává návody na probuzení motivace u kolegů a podřízených.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 269 s. ISBN 80-7178-399-4.*

Autor se v díle snaží vysvětlit současný stav a moderní trendy v pedagogice. Zamýšlí se na pojmy výchova a vzdělávání. Velkou část věnuje metodám pedagogického výzkumu, především formu dotazování. Kniha je hodně podrobná a je určena pedagogům, studentům pedagogických škol a může pomoci i při absolvování přijímacího řízení na pedagogické fakulty.

STRITZELBERGER, Reinhold. *Tajemství sebemotivace: jak dosáhnout všeho, co chcete*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, 105 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5419-2.

Tato velmi inspirující příručka dává recept na lepší život, na to abychom každé ráno vstávali svěží a s úsměvem, prožili den s pocitem, že za námi něco hodnotného zůstalo a večer šli spát spokojení a bez zbytečných obav a starostí. Podrobně popisuje sebemotivaci a triky, které nám pomohou změnit naše postoje a myšlenky, abychom byli více aktivní a zvládali každodenní stres bez větších problémů. Knížka je protkaná velmi zajímavými a inspirujícími příklady ze života.

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, 149 s. ISBN 80-7178-514-8.

V knížce se dočteme o historii dobrovolnictví, tak i o moderních organizacích a jejich práci s dobrovolníky, jejich přínosu a nezastupitelnosti v současné době a o nově vznikajícím oboru – managementu dobrovolníků. V historii se dočteme o rozdílech a změnách dobrovolnictví v Evropě, USA a Kanadě. Další část je věnovaná historii a současnosti dobrovolnictví v naší zemi. Popisuje do hloubky práci dobrovolníka a jeho vlastnosti jako jsou entuziasmus, smysl pro dobročinnost, umění naslouchat, občanská výpomoc a jeho motivaci. V poslední části se autor věnuje samotné práci s dobrovolníky, organizace práce, řízení, školení a supervizi. Cílem knihy je představit dobrovolnictví nikoli jako oběť, ale jako přirozený projev občanské zralosti, který přináší přínos nejen příjemci pomoci, ale také samotnému dobrovolníkovi. Jak tato práce obohacuje mezilidské vztah a dává šanci získat nové zkušenosti. Dobrovolnictví představuje jako vědomou, svobodnou činnost ve prospěch druhých, kterou dobrovolníci provádějí bez nároku na odměnu. Dobrovolník přináší do tohoto spolku svůj čas, energii a také nadšení. V první části autor poskytuje základní přehled o dobrovolnictví ve světě, v Evropě i v České republice. Další kapitoly jsou věnovány motivaci dobrovolníků, názorům a postojům veřejnosti k nim a vysvětluje i důležitou spolupráci s médii. Druhá část je už speciální, kde je popsán management práce s dobrovolníky, získávání dobrovolníků, jejich výběr, výcvik, supervize a také ocenění a hodnocení dobrovolníků. Jsou zde popsány i organizační otázky, jako jsou kontakty, pojištění a evidence dobrovolnické činnosti. Dále vysvětluje podmínky vzniku

dobrovolnických center, jejich rozvoj a důležitost systematické spolupráce s dobrovolníky. V poslední části jsou uvedeny příklady fungování dobrovolnických center a programů v neziskových organizacích v České republice. Celou publikaci doplňují různé příběhy a osobní výpovědi samotných dobrovolníků.

VILÁŠEK, Josef, Miloš FIALA a David VONDRÁŠEK. *Integrovaný záchranný systém ČR na počátku 21. století*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2014, 189 s. ISBN 978-80-246-2477-8.

Tato monografie se podrobně zabývá pojmem Integrovaný záchranný systém. Provede nás vznikem, historií, legislativním ukotvením, ale i současností IZS. Popisuje jednotlivé složky a člení celý systém na složky základní a ostatní.

PŘÍLOHA P II: SLOVNÍK POJMŮ

Aktivní naslouchání

vnímá i neverbální a emoční stránku sdělení. Důležitý je oční kontakt a zpětná vazba (Matoušek, 2013, s. 95-96).

Apetence

příjemné pocity, které člověk vyhledává (Plamínek, 2015, s. 25).

Averze

podněty, které člověku nejsou příjemné a snaží se jim vyhnout (Plamínek, 2015, s. 25).

Debriefing

metoda zvládnutí posttraumatických projevů. Jedná se o skupinové sezení, s pevně stanovenými pravidly, které probíhá až po určité době od neštěstí, doporučují se minimálně dva dny, kde by měl každý popsat, co prožil, co viděl a jak se cítil (Hoskovcová, 2009, s. 94).

Defusing

uvolňovací rozhovor, popovídání si o prožité, krizové situaci s cílem uklidnění situace (Hoskovcová, 2009, s. 94). Defusing se podle Baštecké (2005, s. 181) zaměřuje na rozbor prožité události, následné zmírnění příznaků, a uzavření zásahu.

Deprese

stav ochablosti, sklíčenost, ztráta jistoty a zájmu o okolí. Mezi hlavní příznaky patří nespavost, netečnost a mátožnost (Goleman, 2011, s. 72).

Empatie

schopnost se vcítit do role a pocitů jiného, zaujmout jeho postoj a pochopit jeho jednání (Baštecká, 2013, s. 66).

Entuziasmus

nadšení pro danou věc (Tošner a Sozanská, 2002, s. 31).

Etika

teorie mravnosti, zabývající se studiem morálky a rozumovým odůvodněním morálního jednání (Matoušek, 2013, s. 22).

Formální dobrovolnictví

je založeno na smluvním vztahu organizace a dobrovolníka (Frič, 2001, s. 114-115).

Frustrace

zabránění, znemožnění touhy, přání, nebo představy (Nakonečný, 1996, s. 122).

Frustrační tolerance

individuální odolnost vůči frustrující situaci (Nakonečný, 1996, s. 122).

Hodnoty

normativní standarty, určující, co je pro nás důležité, ovlivňující naše rozhodnutí a chování (Matoušek, 2013, s. 22).

Imz

instrukčně metodického zaměstnání. Ve zkratce se jedná o proškolení a vzdělávání odborníků v různých oblastech (Standardy psychosociální krizové pomoci a spolupráce zaměřené na průběh a výsledek, 2010, s. 28).

Intervence

„specializovaná pomoc osobám, které se ocitly v krizi.“(Matoušek, 2013, s. 145).

Komunikace

sdělování a sdílení významu a informací (Baštecká, 2013, s. 82).

Koordinátor

ten kdo řídí danou činnost (Tošner a Sozanská, 2002, s. 77).

Kouč

jeho cílem je dostat z každého jedince to nejlepší, co je v něm ukryto. Prověřuje stav a výsledky, na základě nároků na činnost (Niermeyer a Seyffert, 2005, s. 72).

Krize

nezvládnutí nastalé situace, kdy je ohrožena identita jedince (Hoskovcová, 2009, s. 83).

Lidský kontakt

může mít řadu podob, může být prostřednictvím slova, nebo i fyzickým kontaktem. Podle Pelikána (2004, s. 31) jde o sdělení radosti, nebo i starosti, která na člověka může působit jako antidepresivum.

Lidská podpora

pomoc člověku v tíživé situaci, kdy opravdoví přátelé zůstávají a jsou připraveni pomoci (Pelikán, 2004, s. 32).

Management dobrovolnictví

jednotlivci, nebo skupiny lidí, kteří se dobrovolnictvím zabývají profesionálně s cílem účinnější a spolehlivější pomoci (Tošner a Sozanská, 2002, s. 23-24).

Mentor

je učitel, poradce se zkušeností, který vyučuje pomocí vlastního příkladu (Jelínek, 2013, s. 55).

Motivace

vzniklo od slova motiv, které znamená hýbat, pohybovat se. Je to síla, která nás vede do pohybu (Adair, 2004, s. 14). Podle Čápa jde o souhrn všech skutečností, které vedou jedince k činnosti, nebo naopak k nečinnosti (Čáp, Čechová a Rozsypalová, 1995, s. 66).

Neformální dobrovolnictví

je založeno na neformálních vztazích, osobním kontaktu, domluvě a důvěře. Projevuje se přátelstvím a společným zájmem, více jako soukromá záležitost (Frič, 2001, s. 115).

Normy

jsou utvářené společností v daném čase. Vychází z potřeb jedince a společnosti a mají vliv na individuální růst osobnosti (Cakirpaloglu, 2009, s. 268).

Oběť

pasivní osoba, která je značně závislá na okolí a jiných lidech, podléhající dané situaci nad kterou nemá žádnou kontrolu (Hoskovcová, 2009, s. 10).

Operační středisko

koordinální a řídicí složka organizace, zajišťující nepřetržitý příjem tísňových hovorů a podporu jednotkám v terénu (Baštecká, 2013, s. 138).

Pomáhající profese

vycvičení pracovníci, kteří jsou připraveni pomoci lidem v nouzi, především s psychologickou pomocí (Průcha, 2000, s. 22).

Sebemotivace

vědomá práce na sobě samém (Stritzelberger, 2014, s. 99).

Sociální pedagogika

životní pomoc, s cílem přeměny lidí a společnosti prostřednictvím výchovy, vedoucí k důstojnému životu (Bakošová, 2008, s. 54).

Sociální práce

pomoc při sociálních problémech prostřednictvím sociálních pracovníků, vyzdvihující sociální solidaritu společnosti (Matoušek, 2013, s. 11).

Stimul

vnější podnět, který nám dává energii a důvod k činnosti (Adair, 2004, s. 19).

Stres

zátěž, nápor, napětí a silná frustrace, která vyvolává tělesné projevy jako zvýšenou potivost a krevní tlak, žaludeční a střevní potíže (Nakonečný, 1996, s. 133).

Syndrom vyhoření

rozdíl mezi subjektivním očekáváním pracovníka a podmínek, které mu organizace vytvořila k jeho práci, vyskytující se především u pomáhajících profesí (Matoušek, 2013, s. 52).

Terapie

provádí se pomocí profesionálů, především psychologů. Cílem dlouhodobého sezení je pomoc při zpracování zážitků, nastavení přirozených pochodů a povzbuzení vlastních sil (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 131).

Trauma

nepříjemná, nenadálá a otřesná událost s následky na psychiku (Baštecká, 2013, s. 132).

Truchlení

reakce na ztrátu, která se projevuje podobně jako deprese a to smutkem, pláčem a nezájmem o okolí (Čírtková a Vitoušová, 2007, s. 71-72).

Úzkost

strach z něčeho nekonkrétního (Nakonečný, 1996, s. 219).

Vnitřní potřeba

síla, která vychází zevnitř člověka. Vnitřní a velmi silná motivace, která nás popohání kupředu (Stritzelberger, 2014, s. 13).

PŘÍLOHA P III: STANDARDIZOVANÝ DOTAZNÍK

DOTAZNÍK K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Dobrý den. Jmenuji se Stanislav Kubík a jsem studentem 5. ročníku na UTB ve Zlíně. Rád bych Vás touto cestou požádal o spolupráci při vyplnění dotazníku k mé diplomové práci, zaměřené na **motivaci členů dobrovolníků v týmu posttraumatické péče (TPP u HZS) a týmu posttraumatické intervenční péče (PIP u PČR)**. Tento dotazník je zcela anonymní, získané informace nebudou zneužity a poslouží pouze ke zpracování diplomové práce. Pokud je možno, zvolte křížkem jen jednu odpověď. U poslední otázky je možno napsat svůj názor. Předem děkuji za pomoc a ochotu při vyplňování dotazníku a odeslání na: stanislav.kubik@zlk.izscr.cz

1. Pracujete jako státní zaměstnanec u:

HZS	
Policie ČR	

2. Jak dlouho pracujete u HZS / PČR?

1 až 3 roky	
3 až 10let	
10 a více let	

3. Jaké máte vzdělání?

Středoškolské	
Vyšší odborné	
Vysokoškolské	

4. Je dobrovolnická práce přínosná pro danou organizaci (HZS / PČR)?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

5. Je dobrovolnická práce přínosná pro lidi / oběti při mimořádné události?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

6. Je dobrovolnická práce u HZS / PČR dostatečně ohodnocena?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

7. Je pro Vás větší motivace dobrý pocit z vykonané práce a pomoc druhým než peněžitá odměna?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

8. Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) nové zážitky?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

9. Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) uznání jiných lidí / kolegů?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

10. Přináší dobrovolnická činnost členům (TPP / PIP) možnost seberozvoje?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

11. Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti u HZS / PČR patří dobrá komunikace v týmu.

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

12. Mezi silné stránky dobrovolnické činnosti u HZS / PČR patří systém školení a vzdělávání.

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

13. Je počet členů (TPP u HZS a PIP u PČR) dostatečný?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

14. Mezi rizikové stránky dobrovolnické činnosti členů (TPP / PIP) patří velká psychická náročnost u zásahu.

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

15. Chcete ve své dobrovolnické činnosti pokračovat i v budoucnu?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

16. Doporučil byste dobrovolnickou činnost (TPP / PIP) nováčkům u HZS / PČR?

Určitě ano	
Spíše ano	
Nevím	
Spíše ne	
Určitě ne	

17. Jste členem i jiné dobrovolnické organizace (např. SDH obce), nebo se účastníte i jiných dobrovolnických aktivit (dobrovolné darování krve / účast při povodních / vedoucí sportovních a kulturních kroužků, atd.)?

Ano	
Ne	

18. Co by se podle Vás mohlo zlepšit ve fungování dobrovolnické činnosti u HZS / PČR?

.....

.....

.....

.....

.....

PŘÍLOHA P IV: HASÍK (2.TŘÍDA)

HASÍK

2.třída - CD, dataprojektor, počítač, plátno, tabule, flip, lavice dokola, odměny

2.hodina :

1. Krátké zopakování informací z předchozí hodiny - 10 min
 - ✦ klademe otázky

II.blok - 30 minut

2. Kde doma hrozí nebezpečí a co nezapomenout při odchodu z domu?
 - ✦ děti jmenují místa, kde by doma mohlo začít hořet - kotelna, kuchyně, obývací a případně od čeho?
 - ✦ co musí udělat při odchodu z domu? říct rodičům aby vypnuly elektriku, plyn ...
3. Jak poznám, když u nás hoří? Co dělat?
 - ✦ zkusit-ležím, vzbudím se, cítím kouř, zacpu si ústa, držím se při zemi, přijdu ke dveřím, zkusím opačnou stranou ruky teplotu, pak kliku, poté vylezu a volám rodiče

III.blok - 20 minut

4. Co je to domácí únikový plán (DÚP)
 - ✦ dát DÚ - zkusit si namalovat domek nebo bydlení a nejkratší cesty, kudy si dostat z hořícího domu ven a říct to rodičům - rodiče se tak dozvídají o požární ochraně
5. Způsob vyhlášení poplachu ve škole? Jaké únikové cesty máme ve škole?
 - ✦ rozhlas - najdeme paní učitelku a společně se třídou vyjdeme ven, neschováváme se
6. Co je to varovný signál? a co bude dělat, když ho uslyším?
 - ✦ pustíme ukázky z DVD - zkusíme zazpívat nebo může zkusit někdo
 - ✦ pouštíme a děti se snaží poznat rozdíl

PŘÍLOHA P V: HASÍK (6.TŘÍDA)

HASÍK

6.třída - CD, dataprojektor, počítač, plátno, tabule, flip, lavice dokola,odměny

2.hodina :

1. Krátké zopakování informací z předchozí hodiny - 10 min
⌚ klademe otázky

II.blok - 25 minut

2. Co nezapomenout při odchodu z domu?
⌚ děti jmenují- vypnout plyn, elektriku, vodu, zkontrolovat zásuvky
3. Jak poznám, když u nás hoří doma a co dělat?
⌚ vyjmenovat místnosti s nebezpečím
⌚ co provází hoření? **světlo, teplo, kouř**
⌚ předvést scénku s hořením v domě, popsat situaci a vyzkoušet s nimi
4. Nebezpečné plyny při požáru, první pomoc při nadýchání, co je to požární hlásič?
⌚ Vyjmenovat první pomoc při nadýchání - **vyvést ven na vzduch, informovat dospělého a přivolat ZZS**
⌚ co je to **požární hlásič**? - kde se v domě nachází, jak funguje, jestli mají doma?
5. Únikové cesty veřejných budov a požární poplach v naší škole?
⌚ zopakovat co je to **DÚP**
⌚ Jak se vyhlašuje poplach u nich ve škole? - **rozhlas, zelené cedulky cestu ven, najít paní učitelku a vyjít ven, vzít mladšího spolužáka, dovést ho k jeho třídě**
⌚ připomenout, že i ve veřejných budovách je nějaké označení východu
⌚ zkusit si vymyslet únikovou cestu ze třídy

III.blok - 25 minut

6. Co je to varovný signál? Co dělat, když ho uslyším?
⌚ pustit ukázkou z DVD - zkusit zazpívat
⌚ pouštíme a děti zkusí poznat rozdíl- nutno si pamatovat **hlavně výstrahu**, to se něco děje, volat domů a pustit si rádio nebo TV
7. Co dělat, když bude řízená evakuace z místa bydliště - zásady opuštění bytu a obsah evakuačního zavazadla?
⌚ zkontrolovat plyn, elektriku, vodu, okna
⌚ **evakuační zavazadlo : doklady, léky, pití, jídlo, baterku, rádio, knihu, oblečení**
8. Jak se bud chránit při úniku NL? (prostředky improvizované ochrany- rozdíly proti utěsnění místnosti při požáru)
⌚ vyjmenujeme z čeho by si měli vytvořit prostředky k ochraně a proč? - např. rukavice, igelit, lyžařské brýle, gumáky, pytel na odpadky, čepice apod.
9. Další nebezpečí v přírodě i ve městě - doplňkové téma

PŘÍLOHA P VI: VÝKAZ ČINNOSTI HASÍK



Hasičský záchranný sbor Zlínského kraje VÝKAZ ČINNOSTI INSTRUKTORA PVČ

Hasík CZ - Výchova dětí v oblasti
požární ochrany a ochrany obyvatelstva



příjmení, jméno, titul instruktora

Název a adresa školy: _____

Potvrzuji, že výše jmenovaný(á) instruktor(ka) realizoval(a) na naší škole preventivně výchovnou činnost v rámci programu „Výchova dětí v oblasti požární ochrany a ochrany obyvatelstva“ a to:

dne _____	ve třídách _____	směna / mimo směnu *)
dne _____	ve třídách _____	směna / mimo směnu *)
dne _____	ve třídách _____	směna / mimo směnu *)
dne _____	ve třídách _____	směna / mimo směnu *)

v celkovém počtu _____ vyučovacích hodin.

Na této škole (ve výše uvedených třídách) bylo proškolen celkem: _____ dětí

V _____ dne _____

jméno, funkce, razítko ZŠ, podpis

podpis instruktora PVČ

*) PVČ byla provedena - nehodící se škrtněte (nevyplňují instruktoři - příslušníci s pravidelnou pracovní dobou)

PŘÍLOHA P VII: SEZNAM TÝMU TPP HZS ZLK

Tým posttraumatické péče HZS Zlínského kraje

KOORDINÁTOR: Mgr. Soňa Pančochová KŘ Zlín

ČLENOVÉ :	Bc. Tomáš Pumprla	PS Zlín	(B)
	Martin Sladký	PS Zlín	(C)
	Petr Šarman	PS Zlín	(C)
	Pavel Šustr	PS Zlín	(A)
	Ing. Pavel Koňářík	PS Zlín	(B)
	Radim Boďa	PS Zlín	(B)
	Ing. Petr Skříčka	PS Kroměříž	(B)
	Ladislav Kosatík	PS Kroměříž	(B)
	Jaroslav Gondko	PS Kroměříž	(A)
	Luděk Čevela	PS Kroměříž	(C)
	Ing. Bogdan Bocek	PS Val. Meziříčí	(C)
	Radek Stolář	PS Val. Meziříčí	(A)
	Bc. Jindřich Macíček	PS Uh. Brod	(B)
	Ing. Kamil Havlíček	PS Uh. Brod	(B)
	Zbyněk Vávra	PS Uh. Brod	(C)
	David Havránek	PS Uh. Hradiště	(C)
	Pavel Abrhám	PS Uh. Hradiště	(A)
	František Merta	PS Uh. Hradiště	(B)
	David Martinec	PS Bystřice p.H.	(B)
	Petr Šidlík	PS Holešov	(B)

PŘÍLOHA P VIII: ODBORNÁ PŘÍPRAVA – PRVNÍ POMOC

ODBORNÁ PŘÍPRAVA - PRVNÍ PSYCHICKÁ POMOC

Odborná příprava je určena k pravidelné odborné přípravě příslušníků a zaměstnanců HZS ČR, stanovené zvláštním předpisem¹.

Úvod

Hasiči se při záchranných a likvidačních pracích na místě událostí setkávají s lidmi, jejichž zdraví, životy a majetek byly ohroženy, nebo kteří prožili ztrátu blízkého člověka. Lidé určitým způsobem dotčení mimořádnou událostí potřebují nejen odbornou technickou nebo zdravotnickou pomoc, ale také pomoc, která reaguje na jejich duševní a duchovní potřeby.

Psychosociální pomoc obětem neštěstí zahrnuje souslednost první psychické pomoci, krizové intervence, navazujících služeb přesahujících do komunity a rozvojové pomoci humanitární. Hasiči stojí v této pomyslné linii na samém počátku bezprostřední pomoci po události a k jejich profesionální odborné pomoci přispívají i základní dovednosti v komunikaci s občany.

První pomoc je okamžitá péče, která je poskytována po dobu nezbytně nutnou na místě mimořádných událostí k odvrácení komplikací, zmírnění bolesti a uchování života, než jsou zajištěny další odborné služby. První psychická pomoc lidem dotčeným mimořádnými událostmi reaguje na základní psychosociální potřeby lidí (potřeba přežití, informace a kontakty s blízkými). Jejím cílem je psychická stabilizace zasaženého člověka².

Charakteristika výcviku

Základní údaje:

Odborná příprava má převážně výcvikový charakter a je založena na intenzivní práci v malé skupině. Z uvedeného důvodu je maximální počet účastníků 14 a je třeba dodržet minimální počet předepsaných hodin. Odborná příprava může být realizována v jednom učebním celku nebo rozložena na více částí, jeden učební celek musí naplnit min. 6 vyučovacích hodin.

Cíl výcviku: Cílem odborné přípravy je získání základních poznatků o chování lidí v zátěžových situacích a jednoduchých postupech, jak s nimi jednat.

Profil absolventa:

Absolvent si osvojí specifické znalosti z oblasti psychosociální krizové pomoci v HZS ČR:

- osvojí si zásady poskytování první psychické pomoci,
- získá zkušenost s poskytováním první psychické pomoci formou modelových situací,
- má možnost poznat své chování v zátěžových situacích, své možnosti a omezení,
- získá základy práce s vlastním stresem.

¹ Pokyn generálního ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 47/2005, kterým se stanoví základní zaměření pravidelné odborné přípravy jednotek požární ochrany a příslušníků HZS ČR, přílohy č. 1, bod 2

² Upraveno dle Baštecká, B. a kol. (2005). Terénní krizová práce. Psychosociální intervenční týmy. Praha: Grada Publishing, a.s.

Podmínky pro zařazení do výcviku:

- výcvik je určen pro příslušníky a zaměstnance HZS ČR (zvláště vhodné pro příslušníky a zaměstnance HZS ČR, kteří přicházejí do kontaktu s lidmi při řešení mimořádných událostí)
- zájem o poskytování první psychické pomoci

Délka trvání výcviku: 3 dny, minimálně 20 vyučovacích hodin

Lektoři: Výcvik povedou psychologové a asistenti HZS ČR a případně jimi přizvaní odborníci. Vzhledem k charakteru odborné přípravy doporučujeme vedení ve dvou lektorech.

Učební texty: Učební texty obdrží účastníci v průběhu výcviku a budou následně sloužit jako pomůcka ke zdokonalování dovedností při poskytování první psychické pomoci.

Pomůcky: dataprojektor, notebook, kamera, flipchart, fixy atd.

Podmínky k absolvování výcviku:

- aktivní účast v rozsahu min. 90% délky výcviku

Doklad o ukončení výcviku: Účastníci výcviku získají potvrzení o absolvování odborné přípravy.

Účinnost: Vzorové učební osnovy nabývají účinnosti dnem vydání.

PŘÍLOHA P IX: POTVRZENÍ PPP

MINISTERSTVO VNITRA

generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky

Pořadové číslo: 490-XLI-2013

POTVRZENÍ

o absolvování odborné přípravy v poskytování
první psychické pomoci
v (minimálním) rozsahu 20 hodin s obsahem:

základy teorie stresu, základní komunikační dovednosti,
první psychická pomoc, psychohygiena

Stanislav Kubík

titul, jméno a příjmení

796148


osobní evidenční číslo

Psychologické pracoviště HZS ČR
MV-generální ředitelství HZS ČR
Kloknerova 26, pošt. příhr. 69
148 01 Praha 414
-1-

V Praze dne: 28. 2. 2013


kpt. Mgr. Soňa Pančochová
lektor


nstržm. Jaroslav Gondko
lektor


plk. PhDr. Zuzana Vrbová
vedoucí psycholog HZS ČR