

Sociální aspekty výslužby u profesní kategorie policistů

Bc. David Holoubek

Diplomová práce
2014

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. David HOLOUBEK**
Osobní číslo: **H128125**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Sociální aspekty výslužby u profesní kategorie policistů**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucí diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na sociální, psychologické a ekonomické aspekty výslužby u profesní kategorie policistů;
- na analýzu faktorů, které ovlivňují fenomén výslužby;
- na definování problémů, které výslužba u profesní kategorie policistů přináší;
- na možnosti ovlivňování sociálně psychologických aspektů výslužby především využitím poznatků vědního oboru sociální pedagogika.

Součástí práce bude realizovaný kvalitativní výzkum zaměřený na prožívání procesu odchodu do výslužby u profesní kategorie policistů.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ADAMS G., A., B., BEEHR T., A., Retirement: Reasons, Processes, and Results, New York 2003.

CRANK J. P., Understanding police culture, Anderson Publishing Co., 2004.

GRUSS, P., Perspektivy stárnutí, Praha: Portál, 2009.

HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005.

HEWSTONE, M., STROEBE, W., Sociální psychologie, 1. vyd. Praha: Portál 2006.

LACA, S., Sociální pedagogika, 1. vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2011.

ŠVARŤÍČEK, R. ŠEĐOVÁ, K. a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007.

VIOLANTI, J. M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí katedry

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 prezenčnímu 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.

Bc. DAVID HOLOUBEK

Jméno, příjmení studenta

V Brně 20.2.2014



Podpis

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 nevydělečně zveřejňuje disertační, 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 nahlížení 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). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybného 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

Diplomová práce se zabývá problematikou výslužby u profesní kategorie policistů. Teoretická část vymezuje teoreticko-filozofický rámec práce. Charakterizuje specifika profesní kategorie policistů, policejní kulturu, atributy profesní kategorie policistů, výslužbu, její fáze, kauzality i adaptační mechanismy. Epistémé tvoří oblast vědních oborů psychologie, sociální pedagogika, andragogika a sociologie. Těžištěm praktické části je kvalitativní výzkumná strategie realizovaná metodou rozhovorů. K analýze rozhovorů bylo užito metody otevřeného, axiálního a selektivního kódování, na jejichž základě byl vymezen paradigma- tický model a definována zakotvená teorie. Sekundárně praktická část z kvantitativního hlediska zpracovává statistická data o policistech ve výslužbě.

Klíčová slova: výslužba, policista, policejní kultura, policejní subkultura, sociální identita, sociální jistoty, profesní adaptace, sociální adaptace, kvalitativní výzkum, zakotvená teorie.

ABSTRACT

Diploma thesis is dealing with retirement issues of police vocational category. Theoretical part determines theoretical and philosophical framework of this thesis that defines specifics of police vocational category, police culture, attributes of police vocational category, retirement, its stages, causality and adaptation mechanism. Epistemic knowledge consists of psychology, social pedagogy, adult education and sociology. The centre of the practical part is qualitative research strategy implemented by interviewing technique. Interviewing was analysed by system of open, axial and selective coding based on which was specified paradigmatic model and defined grounded theory. Secondary practical part processes statistical data of retired police officers in line of quantity aspect.

Keywords: retirement, police officer, police culture, police subculture, social identity, social security, vocational adaptation, social adaptation, qualitative research, grounded theory.

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové panu doc. Ing. Antonínovi Řehořovi, CSc. za odborné vedení, užitečné připomínky, trpělivost a čas věnovaný konzultacím, které byly povzbuzením k další práci. Děkuji J. M. Violanti, Ph.D. za emailovou komunikaci a za to, že mi přátelsky poskytl svoji publikaci *Police retirement: The impact of change*. V neposlední řadě děkuji Mgr. Romanovi Matějčkoví, který mi pomohl projít úskalím odborných anglických textů. Největší poděkování patří mé rodině za trpělivost a podporu při práci.

Prohlášení

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

Bc. David Holoubek

Motto:

„Je těžké zůstat, ale ještě těžší odejít.“

John M. Violanti, Ph.D.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PROFESNÍ KATEGORIE POLICISTŮ	13
1.1 OSOBNOSTNÍ, CHARAKTEROVÉ A VÝKONOVÉ POŽADAVKY	13
1.2 CHARAKTERISTIKA POLICEJNÍ KULTURY A SUBKULTURY	17
1.3 ATRIBUTY PROFESNÍ KATEGORIE POLICISTŮ.....	22
2 VÝSLUŽBA	31
2.1 DEFINICE VÝSLUŽBY	31
2.2 FÁZE VÝSLUŽBY	32
2.3 KAUZALITY ODCHODU DO VÝSLUŽBY	35
2.4 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLICISTŮ VE VÝSLUŽBĚ	38
3 ADAPTACE NA VÝSLUŽBU	40
3.1 SOCIÁLNÍ ADAPTACE	40
3.2 PROFESNÍ ADAPTACE.....	41
3.3 VÝSLUŽBA PRIZMATEM SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	44
3.4 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ VETERÁN PČR A IPA.....	47
II PRAKTICKÁ ČÁST	49
4 VÝZKUMNÁ ČÁST	50
4.1 CÍLE A METODY	50
4.2 OTEVŘENÉ KÓDOVÁNÍ.....	62
4.3 AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ	70
4.4 SELEKTIVNÍ KÓDOVÁNÍ	71
4.5 PARADIGMATICKÝ MODEL.....	75
4.6 ZAKOTVENÁ TEORIE.....	77
4.7 STATISTICKÉ ÚDAJE.....	78
4.8 DISKUSE	84
ZÁVĚR	87
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	89
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	95
SEZNAM OBRÁZKŮ	96
SEZNAM TABULEK	97
SEZNAM PŘÍLOH	98

ÚVOD

Téma diplomové práce nebylo vybráno z nedostatku invence, ale protože se jedná o problematiku, která je mi velice blízká a vím, že jednou přijde okamžik, kdy o něm nebudu pouze psát, ale budu jej i prožívat. Pracuji jako policista a poznal jsem řadu kolegů, kteří odešli ze služebního poměru do civilního života. Většina z nich nastoupila k policii ve věku kolem dvaceti let a po dvaceti letech služby bylo pro ně rozhodnutí odejít velice těžké, jednou však přišla chvíle, kdy stáli před otázkou: „Mám odejít, nebo ještě zůstat?“ Pro některé byl odchod do výslužby dlouhodobě plánovaným rozhodnutím, pro jiné impulzivním rozhodnutím okamžiku, ale každý z nich se rozhodoval s vědomím, že odchod do civilního života je nevratnou volbou, že již není cesty zpět. Odchod do civilního života je pro každého policistu zlomovým okamžikem biodromální dráhy a významným rozhodnutím, které jej postaví na začátek nové životní etapy. Ve středním věku je postaven před nutnost začít druhou profesní kariéru, v novém profesním oboru, většinou bez možnosti navázat na dosavadní profesní dráhu a zúročit získané zkušenosti.

Ze sociálně pedagogického hlediska lze v tomto kontextu jako východisko užít klasický model, který vnímá člověka na průsečíku sil tří mnohvrstevnatých vlivů, biologického prostředí, sociálního prostředí a výchovy.¹

Vliv biologického prostředí, lze chápat především jako vliv genotypu. Na každého policistu jsou kladeny osobnostní, charakterové a výkonové požadavky, které jsou zohledňovány již při přijímacím řízení, kdy motivačním pohovorem, psychologickým vyšetřením, zdravotní prohlídkou a zdravotními testy jsou vybráni vhodní uchazeči. Lze říci, že do služebního poměru jsou přijímáni pouze uchazeči s adekvátními osobnostními, charakterovými a výkonnostními vlastnostmi. Jako pedagogický faktor působil na policisty pravidelný výcvik, školení ke zvládnutí krizových situací, etický kodex, závazné pokyny a nařízení, kterými se policista musel řídit apod.

Významný byl i vliv sociálního prostředí, jako setkání s oběti trestných činů a mimořádných událostí, zákroky proti pachatelům trestné činnosti, zákroky při demonstracích, denní komunikace se sociálně vyloučenými lidmi, s lidmi v náročných krizových životních situa-

¹ PROCHÁZKA, M., Sociální pedagogika, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012, s. 87.

cích, přítomnost na místě dopravních nehod, kontakt s kriminálním prostředím, s lidskou podlostí, lidským neštěstím i se smrtí. Tyto situace byly spojeny s konflikty, agresí, frustrací, se stresem a zvýšenými nároky na sebeovládání. Působením těchto faktorů byly u každého policisty formovány jeho návyky, postoje, byla utvářena hodnotová orientace, vznikaly předsudky apod. Žádný policista nedokáže prožité události vymazat z paměti a zcela se od nich oprostit. Jeho nazírání na svět, jeho chování a prožívání je do značné míry ovlivňováno předchozím výcvikem, výchovou k opatrnosti, k obezřetnosti, prožitými událostmi, získanými zkušenostmi a nabízí se otázka, zda to může být v civilním životě zdrojem problémů a konfliktů.

Odchod do výslužby pro každého policistu znamená významnou životní změnu v rovině sociální, psychologické, ekonomické a profesní.

V sociální rovině nese změna ztrátu denního kontaktu s kolegy a kamarády, policista přestává být součástí homogenní sociální skupiny, jejíž členy spojuje rizikovost profese, solidarita a nutnost spolupráce, přestává být součástí profesní kultury, která má vlastní zvyky, obyčeje a slang. Po odchodu přestávají být součástí světa, který je do jisté míry izolovaný od vnějšího okolí a od sociálních skupin, se kterými přicházejí do styku. Policista po odchodu přestává být „jedním z nich“ a lze říci, že změny se týkají i jeho syntetického statusu. V psychologické rovině se mohou dostavovat pocity izolovanosti, bezbrannosti, obtíže s adaptací na nový životní rytmus. V profesní rovině odchod do výslužby znamená hledání uplatnění na trhu práce, zvyšuje se význam rekvalifikace, dalšího vzdělávání, důležitá je motivace k sebevzdělávání ve středním věku. V ekonomické oblasti ztrácí jistotu pravidelného měsíčního příjmu garantovaného státem a jistotu pravidelného zvyšování platu dle platových tarifů a stupňů. Všechny tyto změny a souvislosti mohou mít významný dopad na kvalitu života nejen policistů ve výslužbě, ale i jejich nejbližších.

Cílem práce je charakterizovat fenomén odchodu do výslužby u profesní kategorie policistů, analyzovat faktory a problémy, které fenomén ovlivňují a dále vymezit mechanismy, které usnadňují sociální a profesní adaptaci na výslužbu, především využitím poznatků studovaného oboru sociální pedagogika.

Teoretická část práce je vedena nejen snahou o deskripci fenoménu výslužby, ale též snahou o reflexi vlastních praktických zkušeností v teoretickém rámci vymezeným odbornou literaturou.

Teoretická část práce obsahuje tři kapitoly.

První kapitola přibližuje profesní kategorii policistů a osobnost policisty, jsou prezentovány nejpodstatnější atributy, které je charakterizují z hlediska různých autorů.

Druhá kapitola vymezuje pojem výslužba, přibližuje její fáze a kauzality, pozornost je věnována též institutu sociálního zabezpečení policistů ve výslužbě.

Třetí kapitola je zaměřena na problémy, které výslužba přináší, na adaptaci v sociální a profesní rovině, na využití poznatků, které adaptaci na výslužbu usnadňují. Je přiblížen význam občanského sdružení Veterán Policie ČR a International Police Association, sekce České republiky.

Praktická část práce se opírá o kvalitativní výzkumnou strategii realizovanou metodou rozhovorů s respondenty, kteří mají osobní zkušenost se zkoumaným fenoménem výslužby. K analýze rozhovorů bylo užito metody otevřeného, axiálního a selektivního kódování, byl vymezen paradigmatický model a definována zakotvená teorie, jež je produktem výzkumu. Praktická část rovněž zpracovává statistická data o policistech, kteří ukončili služební poměr a kvantifikuje dvě proměnné, věk ukončení služebního poměru a délku služebního poměru.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESNÍ KATEGORIE POLICISTŮ

Tato kapitola teoreticky vymezuje profesní kategorii policistů, definuje její specifika a charakterizuje policejní kulturu.

Východiskem je pohled ze sociálně pedagogického hlediska, policista je chápán jako individuální biologická jednotka nastupující do služebního poměru, kde je vystaven mnohavrstevnatému environmentálnímu a výchovnému vlivu.

Na osobnost policisty lze nahlížet z hlediska definice osobnosti Nakonečného, dle kterého je osobnost tvořena biologickými a socio-kulturně-duchovními determinanty a je výsledkem procesu jejich společného působení.² Osobnost policisty je determinována osobnostní charakteristikou, která je předpokladem pro výkon služby a je zohledněna již v přijímacím řízení k Policii ČR, poté v průběhu služby na policisty působí rozmanité socio-kulturní determinanty. Odchod do výslužby je třeba chápat komplexně, jako dlouhodobý proces, který začíná již počátkem služebního poměru, pokračuje následným ukotvením v policejní kultuře, interiorizací jejích hodnot a končí přenosem těchto hodnot do výslužby po ukončení služebního poměru.

1.1 Osobnostní, charakterové a výkonové požadavky

Osobnost policisty a její hodnocení je podstatným kritériem při výběru nových uchazečů o práci u Policie ČR. Důvodem pro zjišťování osobnostní způsobilosti je žádost uchazeče o přijetí do služebního poměru.³ Konkrétní kritéria na osobnostní charakteristiky upravuje § 1 vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Můžeme říci, že jednotlivé kriteriální kategorie se prolínají a jsou syceny z více osobnostních komponent. Tato kritéria splňuje uchazeč o přijetí do služebního poměru Policie ČR pokud je:

² NAKONEČNÝ, M. Úvod do psychologie, 1. vyd. Praha: Academia, 2003, s. 429.

³ § 2 vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

➤ **Intelektově v pásmu průměru, nebo vyšším**

Tuto komponentu osobnostního profilu uchazeče posuzuje psycholog za použití diagnostických metod, jejichž výsledkem je inteligenční profil uchazeče. Inteligenční průměr v tomto případě vychází z obecného rozložení inteligence v populaci - Gaussova křivka.⁴ Optimální uchazeč má jednotlivé složky intelektu rovnoměrně rozložené a dosahuje nejméně průměrných výsledků.

➤ **Emočně stabilní**

Zde psycholog hodnotí zejména míru emoční rovnováhy uchazeče, posuzuje především tendenci uchazeče k úzkostnému prožívání. Rovněž posuzuje pohotovost k emočně podbarveným reakcím na běžné či mírně vyhrocené situace. Optimální uchazeč není úzkostným typem osobnosti, na podněty reaguje klidně, nikoliv emočně. Součástí této kategorie je i posouzení osobnostní dynamiky uchazeče, míry ochoty podstupovat riziko a adekvátním způsobem jej hodnotit a zvládat.

➤ **Psychosociálně vyzrálý**

V této kategorii je cílem posuzování uchazečova míra vyzrálosti, adaptace na každodenní život. Schopnost posuzovat běžné i vyhrocené situace střízlivě, schopnost reagovat na ně adekvátním způsobem. Jako konkrétní příklad lze uvést schopnost chovat se přiměřeným způsobem při výběrovém řízení – pozdrav, následný sociální kontakt, obsah i forma uchazečových reakcí na podněty psychologů, asistentky apod., chování při pohovoru a při samotném psychologickém vyšetření. Nedílnou součástí je i posouzení uchazečova vztahu k autoritám.

➤ **Odolný vůči psychické zátěži**

Cílem posouzení je schopnost uchazeče vyrovnat se s vypjatými situacemi, schopnost reagovat ve vypjatých situacích racionálně, nikoliv emočně. Extrémní situace vyvede z rovnováhy i odolného jedince, musí však být schopen adekvátně na takovou situaci reagovat a zvládnout ji. Tuto oblast rovněž sytí míra emoční stability a celkové emoční ladění osobnosti uchazeče. Je zřejmé, že úzkostný typ osobnosti bude mít tendenci na emočně

⁴ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., Psychologický slovník, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 280.

vypjaté situace reagovat emočně a bude s vysokou mírou pravděpodobnosti destabilizován. Nelze pak vyloučit selhání v náročné situaci a ohrožení sebe či druhých.

➤ **Se žádoucí motivací, postoji a hodnotami**

Důležitou otázkou je i motivace uchazeče. Pozitivně motivovaný jedinec, jehož snem je být policistou, který je připravený na sobě pracovat, který se o tuto problematiku zajímá již od mládí a je připraven přijímat další podněty z oblasti policejní činnosti je vhodným uchazečem. Důležitou otázkou je i postoj k životu, jeho celkové fungování, jeho vize a plány do budoucna. V neposlední řadě je důležitým zjištěním i postoj uchazeče k minoritám, odlišným kulturám apod.

➤ **Bez nedostačivosti v oblasti volních procesů**

Kvalita volních vlastností a umění vlastní vůli překonat i určitý diskomfort jsou rovněž podstatným aspektem, který je posuzován při psychologickém vyšetření uchazeče. Policista, který se nedovede vypořádat s nepohodlím, s prací navíc, s úkoly, které mu možná nejsou po chuti, ale jsou důležité pro službu samotnou, není jistě velkým přínosem. Silná vůle je jednou z důležitých vlastností policisty.

➤ **Bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů**

V této oblasti je v centru pozornosti psychologa zejména schopnost posuzovat adekvátně podněty, které k uchazeči přicházejí zvenčí. Tato oblast úzce souvisí i s intelektovou výbavou uchazeče a prolíná se do ní i celková zralost osobnosti daného jedince.

➤ **Bez nedostačivosti v oblasti autoregulace**

Sebekontrola je velmi důležitou oblastí psychologického vyšetření. Policista, který nedokáže racionálně vyhodnocovat situaci a na každou takovou reaguje vznětlivě, emočně atd., je pro výkon služby naprosto nevhodný. Nežádá se policista setkává s verbálními útoky, provokativním jednáním, které má za cíl jej vyvést z rovnováhy, avšak na takové jednání musí reagovat přiměřeně a často jej přejít bez povšimnutí. Je třeba si uvědomit, že součástí práce policisty je i použití donucovacích prostředků a omezování osobní svobody jedince apod., což vyžaduje velkou dávku trpělivosti a sebekontroly.

➤ **Bez znaků nežádoucí agresivity**

Agresivita je samostatnou kapitolou v otázkách policejní služby. Je evidentní, že míra agresivity musí být u policisty velmi nízká. Do této kategorie opět přispívá míra intelektu, schopnost autoregulace, emoční stabilita a celková psychosociální vyzrállost. Zde zejména vyplouvají na povrch otázky výchovy (v jakém prostředí vyrůstal, jak se doma řešily konfliktní situace apod.) a osobnostní zralosti (má potřebu dokazovat svému okolí „kdo je zde pánem“, nebo ke světu přistupuje přátelsky a s nadhledem).

➤ **Bez psychopatologické symptomatiky**

Tato oblast zahrnuje otázky přesahující až do psychiatrie a klinické psychologie. Je nasnadě, že uchazeč nesmí trpět duševní poruchou, mít za sebou suicidální pokusy, zkušenosti s abúzem psychotropních a návykových látek, s alkoholem či s gamblerským. Rovněž i patologicko-výchovné fenomény nejsou žádoucí (pohlavní zneužívání v dětství, znásilnění atd.). Takto silná traumata si jedinec nese celý život a jen stěží lze predikovat jeho reakce ve vypjaté situaci.

Na základě psychologického vyšetření by se policistou měla stát pouze vyzrálá, emočně stabilní osobnost, které má vysokou míru autoregulace a vládne přiměřeně pevnou vůlí. Měl by to být policista, který je zodpovědný, zaujatý, adekvátně motivovaný, schopný racionálně vyhodnocovat situace. Respektuje autority a dovede se podřídit jejich požadavkům a nárokům policejní služby. Je nestranný v otázkách národnostních menšin. Ke své práci přistupuje svědomitě, neutrálně, se zřetelem na službu občanům a má odpovídající morální hodnoty a postoje.

1.2 Charakteristika policejní kultury a subkultury

Po splnění výběrových kritérií a přijetí do služebního poměru Policie ČR se z uchazeče stává policista, který je součástí specifické policejní kultury. V české odborné literatuře není mnoho autorů, kteří by se věnovali tématu policejní kultury, lze jmenovat např. Petra Nesvadbu⁵ či Michala Tošovského, který je vedoucím centra ProPolice při Otevřené společnosti o.p.s. V zahraničí bylo vydáno více publikací autorů např. John P. Crank,⁶ John M. Violanti,⁷ R. Behr,⁸ E. Kirschman,⁹ E. A. Paoline,¹⁰ David J. Thomas¹¹ a řada dalších. Domnívám se, že důvod malého počtu odborných publikací českých autorů lze hledat ve tvrzení Thomase, že policisté tvoří uzavřenou profesní skupinu, která je velmi nedůvěřivá k neznámým osobám.¹² Toto tvrzení již naznačuje obtížnost přístupu k relevantním údajům a terénnímu výzkumu profesní kategorie policistů. Není náhodou, že někteří ze shora uvedených autorů, např. R. Behr, John M. Violanti, David J. Thomas, byli sami policisté, což jim usnadnilo přístup k této uzavřené profesní skupině.

V odborné literatuře se lze setkat s pojmy policejní kultura i policejní subkultura.

Kulturu lze definovat jako nadbiologické adaptační mechanismy člověka, či systém informací, které určují způsob komunikace lidí v určité skupině i s jejich sociálním a materiálním okolím a zahrnujícím souhrn principů, pravidel, mravů a pravidel interakcí uvnitř skupiny.¹³

Obdobně vymezuje kulturu i Crank,¹⁴ který kompiluje definice kultury autorů Halla, Neitze a Sackmana a uvádí, že **kultura** je společným výtvozem lidí, kdy určité společenství lidí

⁵ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 11. -16. ISSN 1211-7943.

⁶ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., 418 s. ISBN 1-58360-545-2.

⁷ VIOLANTI, J., M., *Police retirement: The impact of change*, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, 183 s. ISBN 0-398-05786-9.

⁸ BEHR, R., *Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů*, Praha: Virtuální institut, o.p.s., 2003, Biograf č. 32, str. 31 – 54. ISSN 1211-5770.

⁹ KIRSCHMAN, E., *I love a cop: What police families need to know*, New York: The Guilford Press, 2007, 340 s. ISBN 978-1-59385-353-2.

¹⁰ PAOLINE, E., A., *Taking stock: Toward a richer understanding of police culture*, Orlando: *Journal of Criminal Justice* 3, 2003, s. 199-214.

¹¹ THOMAS, D., J., *Police psychology*, Santa Barbara: ABC-CLIO, 2011, 444 s. EISBN 978-0-313-38729-6.

¹² THOMAS, D., J., *Police psychology*, Santa Barbara: ABC-CLIO, 2011, s. 19.

¹³ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 284.

¹⁴ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 45.

se kolektivně podílí na tvorbě níže uvedených základních elementů, které jako celek vymezují kulturu:

- ✓ ideí a chápání dobra a zla,
- ✓ vzorců chování, znamení a rituálů,
- ✓ produktů lidské činnosti,
- ✓ sociálních a organizačních struktur,
- ✓ sociálních interakcí, jež se podílí na dynamice předchozích elementů.

Naproti tomu **subkulturu** lze vymezit jako soubor specifických norem, hodnot, vzorců chování a životního stylu charakterizující určitou skupinu v rámci dominantní kultury. Charakteristickým znakem je odlišnost od majoritní kultury. Každá skupina se si vytváří vlastní, specifickou a neopakovatelnou kulturu, která je výsledkem společné zkušenosti a opakující se interakce.¹⁵

Z definic vyplývá nejvýznamnější charakteristika, která odlišuje subkulturu od kultury, a tou je vztah k dominantní kultuře na škále odlišnosti.

Též Nesvadba při charakteristice subkultury zdůrazňuje atribut odlišnosti a klade důraz na vymezení skupinové identity vůči ostatním. **Subkulturu** definuje jako minoritní společenství lidí, sdílejících sociální statut, hodnotový systém, normy, pojetí cti, sebehodnocení a sebepojetí. Dále uvádí, že subkulturní algoritmy vymezují každého jedince dvoj významově. Jednak ve vztahu ke své skupině, ve které se cítí být ukotven a ve které se cítí být součástí smysluplného celku. Současně je jedinec utvrzován o odlišném světě „těch druhých“, jenž může být zjednodušený, zkrácený a třeba i úmyslně jednostranně vykonstruovaný. Tato dvoj významovost je specifickým případem skupinové identity a vzniklá dichotomie „my“ - „oni“ je umělým produktem, který neznamena nic víc, než že tato sociální skupina cítí a prožívá určitou sounáležitost, která je pro ni zcela zásadní.¹⁶

Crank vymezuje **policejní kulturu** jako „*profesní krédo a hodnoty, které sdílí policisté v celé zemi*“. Naproti tomu **policejní subkulturu** charakterizuje jako „*importované hodnoty z široké společnosti, ve které policisté žijí*“. Toto rozdělení prakticky ukazuje rozdíl

¹⁵ PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., a kol., Velký sociologický slovník, Praha: Karolinum, 1996, s. 1248.

¹⁶ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, Policista, 2009, 6., příloha s. 11.

mezi hodnotami, které nese policie jako organizace a jejichž hodnoty přebírají (nebo by měli přebírat) nováčci a hodnotami, které přicházejí z vnějšího prostředí. Jestliže se vyskytne problém kulturní, je třeba změnit organizaci policie či socializační proces, kterým nováčci hodnoty přebírají. Je-li problém subkulturní, je třeba změnit náborový systém a kritéria pro výběr nováčků.¹⁷

Při charakteristice policejní kultury se lze setkat s ústředními tématy, s jejichž pomocí jednotliví autoři policejní kulturu charakterizují.

Crank uvádí jedenadvacet klíčových témat, která charakterizují policejní kulturu: dominance, síla, militarismus, zbraň, podezření, nebezpečí a jeho předvídání, nepředvídatelnost situace, zmatky a jejich zvládnání, situační svody k porušení pravidel, profesní etika, selský rozum, mužnost, solidarita, rasismus, ostatní lidé, individualismus, podvod, zastrásování, nesmysly, smrt, policejní pohřeb.¹⁸

Bahadir při výzkumu policejní kultury definuje tyto základní charakteristiky policejní kultury: mise, akce, cynismus, pesimismus, podezření, stereotyp, izolace, solidarita, mužnost, pragmatismus.¹⁹

Nesvadba zdůrazňuje tyto rysy policejní kultury: homogenost, izolace, vojenská organizovanost a hierarchie, maskulinita, stres a rizikovost, vysoká míra autonomie, permanentní kontrola veřejnosti, hrozba profesní a osobní frustrace.²⁰

Caldero,²¹ stejně jako Crank²² uvádí, že **policejní kultura** se skládá z několika vrstev a policejní kulturu přirovnává k cibuli. Cibule, stejně jako policejní kultura, má srdce, které obklopuje několik vrstev slupky.

¹⁷ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 41.

¹⁸ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 86-386.

¹⁹ BAHADIR, K., *Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture*, Orlando: 2008, University of Central Florida, s. 57.

²⁰ NESVADBA, P., *Specifičnost policejní subkultury*, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 11-12.

²¹ CALDERO, M., A., CRANK, J., P., *Police ethics: The corruption of noble cause*, 3. vyd., 2011, Anderson Publishing Co., s. 206-208.

²² CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 70-74.

✓ Srdce

Ožívuje každý policista, tím jak přemýšlí o svojí práci, jak ji dělá, jaký ji dává smysl, jak se raduje ze svých vítězství a jak prožívá prohry. Srdce je nositelem hodnot, etických zásad, morálky a je též závazkem tyto hodnoty dodržovat a prosazovat.

✓ První vrstva

Prostředí ulice je první vrstvou, která obklopuje srdce. Je to místo, kde policisté vykonávají svoji každodenní práci. Je to jim přidělené teritorium města, což znamená, že všechny problémy v tomto úseku jsou i jejich problémy. Jejich reputace stojí a padá na tom, jak dokáží kontrolovat své území.

✓ Druhá vrstva

Druhou vrstvu tvoří pojem nejistota. Nejistota je centrálním pojmem v policejní kultuře. Vnější svět obklopující policisty je nepředvídatelný, obsahující rizika a hrozby. Policista se neseťkává pouze s reálnými hrozbami, ale především se pohybuje v prostředí, kde se reálná hrozba může zcela nečekaně objevit.

✓ Třetí vrstva

Třetí vrstva je vymezena pojmem solidarita. Solidaritu lze vysvětlit kamarádstvím, které vzniká sdílením stejných nebezpečí. Tato solidarita je i produktem kontaktu s jinými sociálními skupinami, např. s právníky a obhájci, které společná policejní solidarita může chápat nepřátelsky a s jistou záští.

Se zajímavým rozdělením přichází Behr, který heuristicky pracuje s pojmy policejní kultura a kultura policistů.²³

✓ **Policejní kultura**

Představuje oficiální kulturu, vytvářenou hodnotami, principy, pravidly a mravy, které vycházejí z tradic, legislativy a které policie prezentuje navenek, ve vztahu k veřejnosti a médiím. Také ji charakterizuje pevná byrokratická organizace a její hierarchická struktura, která je policii vlastní. Typickým prvkem policejní kultury je například Etický kodex Policie ČR, který byl vydán Rozkazem policejního prezidenta č. 1/2005 ze dne 21. ledna

²³ BEHR, R., Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů, Praha: Virtuální institut, o.p.s, 2003, Biograf č. 32, s. 42.

2005 a každý policista s ním byl seznámen. Podpis policisty pod etickým kodexem však neznamena, že etický kodex byl interiorizován v jeho mysli a v jeho srdci. Je otázkou, jak dalece etický kodex i přes prokazatelné seznámení a zajisté chvályhodné hodnoty, které prezentuje, ovlivňuje chování policistů a zda není pouhou formalitou ve víru každodenní policejní praxe.

✓ **Kultura policistů**

Charakterizuje každodenní praktický život policistů, obsahuje zažitá stereotypy, algoritmy chování, předávané zkušenosti, zažitá návyky apod. Kultura policistů obsahuje implicitní etický kodex, který je předáván od starších policistů nově nastupujícím policistům, ve formě zkušeností, rad a příkladů. Ve formě narativních příběhů o prožitých zákrocích proti nebezpečným pachatelům, o prožitých událostech ze služby (často po několikatém vyprávění již značně odlišném od původní skutečnosti) starší kolegové zobrazují novým kolegům „jak se to správně dělá“ a současně tak sebe ztělesňují jako mentory. Pro každého nováčka je setkání s reálným výkonem služby přímo v terénu něčím novým, s čím neměl možnost se dosud setkat a v takové situaci spoléhá na to, že mu zkušenější kolega poskytne návod a zkušenost. Behr hovoří o choreografii policejního jednání,²⁴ která obsahuje praktické triky a postupy, které jsou vyzkoušené a v konkrétní situaci zpravidla fungují.

Behr²⁵ rozdíl mezi kulturou policie a kulturou policistů vysvětluje na příkladu, kdy se policista rozhoduje, zda skočí do řeky a zachrání tonoucího. Povinnost nasadit svůj život mu ukládá služební slib, který je významnou součástí policejní kultury. Ale na konečné rozhodnutí policisty může mít větší vliv touha obstát v takové situaci před svými kolegy, potvrdit, že je na něj v kritické situaci spolehnutí a dostát profesní cti.

Rozdělení na policejní kulturu a kulturu policistů je zajímavé i v kontextu se Závěrečnou zprávou kvalitativního kolokvia 2009/2010, Univerzity Karlovy²⁶ zabývající se rolí nejednoznačnosti v policejní kultuře. Ze zprávy vyplývá nejednoznačnost ve výpovědích respondentů (policistů) a identitní tenze, která znesnadňuje konzistentní a jednoznačnou pre-

²⁴ BEHR, R., *Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů*, Praha: Virtuální institut, o.p.s., 2003, Biograf č. 32, s. 42-44.

²⁵ BEHR, R., *Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů*, Praha: Virtuální institut, o.p.s., 2003, Biograf č. 32, s. 42.

²⁶ GAJDOŠ, A., MITRENGA, D., STEJSKALOVÁ, P., *Svět stojící na ambivalenci: Role nejednoznačnosti v policejní kultuře*, Závěrečná zpráva kvalitativního kolokvia 2009/2010, Univerzita Karlova, 18 s.

zentaci profese policisty.²⁷ Domnívám se, že důvodem může být rozdílnost těchto dvou kulturních světů. Prezentovaná policejní kultura se může v některých oblastech dostávat do rozporu s žitou, každodenní kulturou policistů a právě tato rozdílnost může být kauzalitou nejen ambivalentních tvrzení respondentů, ale též identitní tenze.

V kritických úvahách nad užíváním pojmů policejní kultura či policejní subkultura se domnívám, že rozdělení na **policejní kulturu** a **kulturu policistů** odpovídá realitě, velmi si takového rozdělení cením a budu z něho dále vycházet, neboť reflektuje i mé praktické zkušenosti. Kultura policie a policejní kultura nemusí být nutně v protikladu, ba naopak se domnívám, že obsahují mnoho styčných ploch, ale současně se obě kultury vyznačují odlišnostmi. Pokud budeme uvažovat nad významem policejní kultury a kultury policistů, lze vycházet z významu emociálního náboje a ze vztahů,²⁸ které každodenní žitá kultura policistů obsahuje a tím je pro policisty živější, bližší a významnější.

1.3 Atributy profesní kategorie policistů

Cílem této podkapitoly je vymezit atributy, které charakterizují profesní kategorii policistů. Atributy, které byly utvářeny a formovány vlivem prostředí i výchovy a po dlouholeté službě, jsou v míře větší či menší, vlastní všem policistům.

Cynismus

Cynismus lze chápat jako pohrdání mravností, uznávanými hodnotami, ale též jako obranu citlivé osobnosti před citovým zraněním.²⁹ Nesvadba zdůrazňuje původní význam tohoto slova, který lze hledat ve filosofické škole kyniků. Kynikové prosazovali prostý život, morální autonomii člověka a lhostejnost k produktům civilizace.³⁰ Domnívám se, že nelze hovořit o cynismu jako o významné osobnostní charakteristice každého nově nastoupivšího policisty, ale že cynismus vzniká a rozvíjí se až během služby. Kauzalitu cynismu policistů lze spatřovat v následujících rovinách:

²⁷ GAJDOŠ, A., MITRENGA, D., STEJSKALOVÁ, P., Svět stojící na ambivalenci: Role nejednoznačnosti v policejní kultuře, Závěrečná zpráva kvalitativního kolokvia 2009/2010, Univerzita Karlova, s. 18.

²⁸ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., Sociální psychologie, 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 58-59.

²⁹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., Psychologický slovník, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 90.

³⁰ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, Policista, 2009, 6., příloha s. 13.

✓ Emoční zdrženlivost

Časté setkání s lidskými tragédiemi a neštěstím přináší nutnost se s těmito skutečnostmi emočně vypořádat. Jak uvádí Nesvadba, člověk, který by emočně prožíval každé utrpení druhého (např. lékař, těžce prožívající utrpení každého pacienta), by se musel po nějaké době psychicky zhroutit.³¹ Je třeba zachovat rovnováhu mezi vžitím se do situace druhého, prožíváním jeho strastí a bolestí na jedné straně a emoční plochostí a nezájmem na straně druhé. Určitá míra cynismu pomáhá tuto rovnováhu udržovat a není důsledkem nedostatku empatií a emocí, ale projevem profesionality. Toto zachování minimálního odstupu umožňuje nejen pracovat s „chladnou hlavou“ při řešení konkrétní situace, ale může pomoci ochránit i před emočním zraněním.

✓ Frustrace

Další kauzalitou, jež významně sytí cynismus policistů je frustrace. Caplan uvádí, že u policistů se objevuje frustrace z veřejnosti, která jim odmítá přiznat profesní postavení, které jim patří.³² Caplan tuto frustraci ilustruje na příkladu veřejnosti, která ačkoliv má často minimální trestně právní vědomí, má potřebu jejich práci i na základě minimálních znalostí konkrétního posuzovaného případu kritizovat, radit a soudit, jak měla policie konat, ačkoliv nezná ani podstatné skutečnosti a souvislosti posuzovaného případu. Radí snad veřejnost obdobně zubaři, jak má provést resekci zubu, nebo lékaři jak vyoperovat nemocnou ledvinu? Policista byl pro svoji práci vycvičen, vykonává ji po dlouhou část svého života, má praktické zkušenosti, proč tedy jeho práci kritizuje veřejnost, která často nemá ani ponětí o skutečnostech k nimž se laicky vyjadřuje? Caplan takovou frustraci označuje jako nejvýznamnější činitel, jež podporuje cynismus policistů.

Frustraci ve vztahu k veřejnosti popisuje i Nesvadba,³³ který zdůrazňuje, že policie je pod permanentní kontrolou veřejnosti, která citlivě vnímá chování každého jednotlivého policisty, které poté přenáší jako charakteristiku na policii jako celek. Taková generalizace je ovšem neoprávněná a spousta slušných policistů může být tímto paušalizováním na základě excesu jiného kolegy frustrovaná.

³¹ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 13.

³² CAPLAN, J., Police Cynicism: Police Survival Tool, *The Police Journal*: 2003, č. 76, s. 306.

³³ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 12.

Frustrace vzniká i v kontaktu s deviantním prostředím, ve kterém se policista pohybuje. Kontakt s agresivním pachatelem, s verbálními výhružkami, klade zvýšené nároky na sebeovládání,³⁴ policista se nemůže nechat strhnout k recipročnímu verbálnímu napadání.

Cynismus policistů je nutno chápat v širších, shora uvedených souvislostech. Nelze jej vymezit jako nutně negativní charakteristiku policisty, ale nelze jej ani jenom kladně hodnotit. Vzniká z objektivních příčin, je součástí policejní profese a výrazným atributem každého déle sloužícího policisty.

Solidarita

Původ slova solidarita lze nalézt v latinském pojmu *solidare*, což znamená zpevnit či zhusťtit. Solidaritu lze vymezit jako skupinovou podporu, materiální i morální, vyjádřenou úzkou spoluprací.³⁵ Jiná definice zdůrazňuje vztah mezi navzájem rovnými, kteří dobrovolně kooperují, neboť mají společný zájem.³⁶ Bahadir vychází z konceptu solidarity dle Shernocka a solidaritu popisuje jako jedinečný smysl identity, sounáležitosti a soudržnosti, který se vyvine u jedince, jenž je částí skupiny, která sdílí společné sociální role, zájmy, problémy, obavy a životní styl.³⁷

Solidarita je jedno z nejčastěji zmiňovaných témat policejní profese, zastřešuje pojmy, které bývají v této souvislosti zmiňovány, jako kamarádství, soudržnost, věrnost, týmový duch, společný kodex ticha atd.

Vzájemnou solidaritu popisuje i Behr,³⁸ který ji vysvětluje nejen společně prožitým nebezpečím, ale i skutečností, že skupina statusově blízkých kolegů naráží na nepochopení svých nadřízených o správné policejní práci, či z jejich pohledu vnímané spravedlnosti. Ideologickou a reálnou útěchu potom nacházejí především ve vztahu k sobě rovným, v kamarádství, v projevech solidarity, ve společném vědění o temných stránkách společnosti. Vcítit se do takové pospolitosti a norem, může být pro nezasvěcené těžké. Solidaritu

³⁴ CAPLAN, J., Police Cynicism: Police Survival Tool, *The Police Journal*: 2003, č. 76, s. 307.

³⁵ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 550.

³⁶ PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., a kol., *Velký sociologický slovník*, Praha: Karolinum, 1996, s. 1185.

³⁷ BAHADIR, K., *Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture*, Orlando: 2008, University of Central Florida, s. 33-34.

³⁸ BEHR, R., *Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů*, Praha: Virtuální institut, o.p.s., 2003, Biograf č. 32, s. 49.

Behr realisticky přibližuje na příkladu mechanismu podpory. Kód ve vysílačce „potřebujeme naléhavě podporu“ mobilizuje všechny hlídky, které se snaží co nejrychleji přispěchat na pomoc. Toto je esence policejní solidarity, pospolitosti, sounáležitosti, je součástí kodexu cti, je jistotou ve světě nebezpečí a hrozeb. Ti, kdo přispěchají na pomoc, recipročně vědí, že mohou zítra sami potřebovat podporu a že si jim jí dostane. Domnívám se, že tato solidarita není primárně produktem policejního školství, ale žije v narativních příbězích o prožitých zákrocích, v příbězích, které demonstrativně ukazují, na koho se lze spolehnout a to jsou kolegové tam venku na ulici.

Izolovanost

V souvislosti s atributem solidarity je nutno zmínit další pojem, kterým je izolovanost. V kontextu s profesní kategorií policistů spolu oba pojmy úzce souvisí. Tak jako se solidarita podílí na vzniku homogenní sociální skupiny policistů, stejně tak vzniká izolovanost, která je produktem odlišnosti od okolního světa.

Paoline hlavní příčiny izolovanosti spatřuje v pracovním prostředí policistů, které je nebezpečné, nepřátelské, které musí policisté nějakým způsobem zvládat.³⁹ V této souvislosti lze užít přirovnání, kdy policisté zasahují u případů diváckého násilí na stadionech. Pro policisty je zřejmé kdo jsme „my“ - ale kdo jsou „oni“? „Oni“ jsou celý dav diváků. Policisté nevnímají dav opouštějící stadion, jako jednotlivce, neboť dav je masa, ze které může kdykoliv vylétnout lahev na projíždějící autobus, na fanoušky druhého týmu, nebo na policisty. Pro policisty jsou diváci dav, se kterým mohou být problémy, jsou to „oni“ a „my“ (policisté) jsme tu, aby tu žádné problémy nebyly.

Dle Nesvadby se policisté cítí bližší jeden druhému, než k ostatním sociálním skupinám, se kterými přichází do styku. Homogenita sociální skupiny, kterou policisté tvoří, se podílí na vytváření uzavřenosti, sociální izolace, ale také určité výlučnosti.⁴⁰

Výlučnost, zdůrazňuje i Crank, který vychází z Wambaugh a uvádí, že pocit výlučnosti a výjimečnosti policistů podporuje jejich izolovanost.⁴¹ Výlučnost vyplývá i z náročných a krizových situací, které policisté musí při výkonu služby zvládnout, jsou to situace, ze

³⁹ PAOLINE, E., A., Taking stock: Toward a richer understanding of police culture, Orlando: Journal of Justice 3, 2003Criminal, s. 203.

⁴⁰ NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, Policista, 2009, 6., příloha s. 11.

⁴¹ CRANK, J., P., Understanding Police Culture, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 252.

kterých obyčejní lidé („oni“) utíkají, ale policisté („my“) ji umí vyřešit. Výlučnost může podporovat i přístup k citlivým informacím, se kterými se policisté při výkonu služby seznámí a jejichž znalost v nich sytí pocity výjimečnosti.

Homogenita sociální skupiny policistů může být natolik výrazná, že nejen pracovní, ale i společenský život se soustřeďuje stále okolo policistů, což prohlubuje uzavřenost a izolovanost od zbytku populace.⁴² I společenský život může policista trávit se svými kolegy, např. společnými sportovními aktivitami ve volném čase, na střeleckých a dalších soutěžích, společnou dovolenou s dalšími kolegy a jejich rodinami v rekreačních zařízeních Ministerstva vnitra, kde většinu dalších rekreatantů tvoří opět policisté, na policejních plesech apod.

Sociální identita

Pojem identita znamená v nejužším významu totožnost.⁴³ Atributy solidarity a izolovanosti, se podílejí na tvorbě sociální identity policistů a významně ji ohraničují. Zatímco solidarita dává odpověď na otázku „Kdo jsme my?“ izolovanost je odpovědí na dotaz „Kdo jsou oni?“

Nakonečný, stejně jako Brown, sociální identitu vymezuje jako vědomí příslušnosti k určité sociální skupině, nebo k určitým sociálním skupinám.⁴⁴

Sociální identita se skládá z kognitivně-hodnotově-emocionálních prvků. Kognitivní prvky reflektují vědomí členství ve skupině, která je odlišná od ostatních skupin. Hodnotové prvky znamenají významy spojené se členstvím ve skupině a emocionální prvky individuální prožívání příslušnosti ke skupině.⁴⁵ Na základě této definice se sociální identita policisty skládá z:

- ✓ kognitivní složky - vědomí příslušnosti ke skupině, vycházející např. ze znaků členství ve skupině jako uniforma, odznak, služební průkaz, policejní vozidlo atd.;
- ✓ hodnotové složky - vědomí důležitosti své sociální skupiny, která pomáhá udržovat pořádek ve společnosti, např. vyjádřené heslem „pomáhat a chránit“;

⁴² NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 11.

⁴³ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 221.

⁴⁴ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, 2. vyd. Praha: Academia, 2009, s. 449.

HEWSTONE, M., STROEBE, W., *Sociální psychologie*, 1. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 556.

⁴⁵ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Sociální psychologie*, 1. vyd. Praha: ISV 1997, s. 260.

- ✓ emocionálních prvků - prožívání členství ve skupině, pocity solidarity s kolegy, výlučnosti vzhledem k ostatním sociálním skupinám apod.

Existuje řada teorií vysvětlujících vznik a dynamiku sociální identity jedince z různých hledisek. Lze uvést např. Strykerovu teorii identity v symbolickém interakcionismu, Gilesovu etnolingvistickou teorii identity a další.⁴⁶ Žádná teorie nepostihuje vysvětlení sociální identity komplexně, ve všech aspektech i nejjemnějších nuancích. Z hlediska tématu této práce lze vyjít z teorie sociální identity Tajfela a jeho kolegů, která obsahuje:

- Personální identitu, jež zahrnuje vědomí svých schopností, dovedností a vlastností.
- Sociální identitu, vymezenou jako „*aspekt sebepojmu jedince odvozený od poznání svého členství v sociální skupině spolu s hodnotou a emocionálním významem spojeným s tímto členstvím*“.⁴⁷

Tajfel a Turner tuto teorii dále rozvádí a vysvětlují, jak dynamické procesy sociální identity mohou mít vliv na vzájemné chování mezi rozdílnými skupinami. Dle této teorie si každý jedinec snaží udržet pozitivní sociální identitu, tzn. vysoké skupinové sebehodnocení. Naše hodnocení skupin je relativní, neboť svoji vlastní skupinu porovnáváme s ostatními skupinami a konečné srovnání je pro nás důležité, neboť výsledek srovnání se odráží v naší sebeúctě. Pokud lze vlastní skupinu chápat v některých charakteristikách jako nadřazenou vůči jiným sociálním skupinám, toto se bude odrážet i ve vlastní sebeúctě a sebehodnocení.⁴⁸

Při výkladu pojmu sebehodnocení a sebeúcta lze vyjít z definice dle Vašiny. Sebehodnocení definuje jako sebeocnění s vědomím vlastní kompetence, vlastní účinnosti v sociálním kontextu a vědomí hodnoty svého já, které obstálo v předivu sociálních vztahů. Sebeúcta tvoří jádro sebehodnocení, je výsledkem konfrontace reálného a ideálního „já“, egoismu a přirozeného egocentrismu, aspirační úrovně a vlastního potenciálu.⁴⁹

Teorie sociální identity předpokládá kauzalitu ve spojení sebeúcty a meziskupinové diskriminace. Lidé projevují meziskupinovou diskriminaci, aby posílili svoji sociální identitu

⁴⁶ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., Sociální psychologie, 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 117-119.

⁴⁷ Tamtéž s. 117.

⁴⁸ HAYESOVÁ, N., Základy sociální psychologie, Praha: Portál, 2003, s. 14-15.

HEWSTONE, M., STROEBE, W., Sociální psychologie, 1. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 555-557.

⁴⁹ VAŠINA, L., Repetitorium sanoterapie, Brno: Institut mezioborových studií, 2013, s. 63.

a tím i zvýšili svoji sebeúctu. Z této úvahy lze dovodit, že meziskupinová diskriminace je kauzalitou vyšší sebeúcty.⁵⁰

V kritických úvahách nad významem sociální identity pro policisty lze jako východisko užít Tajfelovu teorii sociální identity. Jak sociální skupina policistů hodnotí sama sebe v porovnání s jinými sociálními skupinami? Úkolem policie „*je chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek*“.⁵¹ Policisté chrání bezpečnost osob, majetku a veřejný pořádek, ale jsou zde i jiní, kteří jej ohrožují. Policisté sami sebe, své kolegy a svoji sociální skupinu vnímají jako ty „dobré“, kteří chrání společnost před těmi „zlými“. Policisté pozitivně vyzdvihují svoji sociální skupinu, neboť je potřebná, aby zajistila pořádek a negativně chápou ostatní sociální skupiny, které jej ohrožují. V tomto meziskupinovém hodnocení podporují svoji sociální identitu a zvyšují svoji sebeúctu. Toto relativní meziskupinové hodnocení posiluje jejich sociální identitu, která se stává významným atributem policistů.

Vnímání nebezpečí

Nebezpečí patří k ústředním pojmům policejní kultury a profese policisty bývá prezentována jako nebezpečná.

Bahadir vychází z definic autorů Skolnicka a Paoline a uvádí, že percepce nebezpečí, příprava na něj a jeho minimalizace je významným prvkem práce policisty. Zdůrazňuje, že policisté se pohybují v deviantním a nepřátelském prostředí a užívají naučené mechanismy a postupy, které jej mají minimalizovat.⁵²

Crank uvádí, že nováčci jsou již v průběhu prvotního školení od instruktorů informováni o tom, jak nemohou věřit nikomu, neboť kdokoli může být potencionálním pachatelem a užít násilí proti policistovi či někomu jinému. Policejní instruktoři tato tvrzení dokládají fotografiemi zajištěných zákeřných zbraní pachatelů, např. žiletkou ukrytou v řidičském průkazu, střílejší tužkou, vyprávějí nováčkům příběhy o extrémně nebezpečných situacích, v nichž se policisté ocitli. Crank dále uvádí tezi Culhena, který ji nazývá „paradoxem policejní práce“. Culhen vycházel ze statistických údajů o úmrtí policistů ve službě a došel k závěru, že z tohoto hlediska, není profese policisty výrazně nebezpečnější, než jiné pro-

⁵⁰ HEWSTONE, M., STROEBE, W., Sociální psychologie, 1. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 556.

⁵¹ § 2 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.

⁵² BAHADIR, K., Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture, Orlando: 2008, University of Central Florida, s. 35-36.

fese, např. profese horníka a že hrozba nebezpečí, která se vznáší mezi policisty není adekvátní realitě. Crank však tuto tezi vyvrací, neboť se domnívá, že měřítkem nebezpečnosti profese není pouze počet úmrtí policistů ve službě a zdůrazňuje statisticky vysoké počty napadených policistů. Důležité je, že každá taková tragická událost se analyzuje, hledají se důvody proč k ní došlo a na základě zjištěných skutečností se přijímají opatření, která minimalizují opakování události. Právě taková opatření minimalizují rizikovost policejní profese, což však neznamená, že profese sama o sobě není vysoce riziková.⁵³

Dle Cranka není hrozba nebezpečí u profesní kategorie policistů triviální, ani extrémní. Policejní práce je založena na adekvátních reakcích na reálné události. Pokud se externímu pozorovateli zdá, že policisté jsou hrozbou nebezpečí až příliš posedlí, je třeba si uvědomit, že důraz na nebezpečí pramení z reálných zkušeností a potřeby toto nebezpečí minimalizovat v budoucnosti.⁵⁴

Domnívám se, že permanentní hrozba nebezpečí (ať už reálného, nebo možného) a jeho vnímání, je významným prvkem, jež se odráží v naučených algoritmech chování, ve zvycích, v postojích, i v tom jak policisté vnímají a posuzují své okolí. Skolnick zdůrazňuje vnímání nebezpečí, jako jednu z nejvýznamnějších determinant, jež ovlivňuje osobnost policisty.⁵⁵

Podezření

Předchozí atribut nebezpečí úzce souvisí s atributem podezření. Vnímané nebezpečí se transformuje do podezření a adekvátně rozpoznané nebezpečí se stává podezřením. Policista musí vyhodnotit informace a rozlišit ty podstatné od nevýznamných. Identifikace podezření z triviálních náznaků a stop je základem policejní práce. Podezření přichází z intuice a ze zkušeností, které přináší dlouhodobá praxe. Schopnost rozeznat nebezpečí, určuje nejen výsledky policejní práce, ale může rozhodovat i o tom, zda se policista vrátí v pořádku domů. Domnívám se, že nedůvěra a podezření je významným atributem, který ovlivňuje i sociální interakci s druhými lidmi. Nad každým oznámením poškozené osoby i nad kaž-

⁵³ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 168-173.

⁵⁴ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 170-171.

⁵⁵ BAHADIR, K., *Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture*, Orlando: 2008, University of Central Florida, s. 37.

PAOLINE, E., A., *Taking stock: Toward a richer understanding of police culture*, Orlando: *Journal of Justice* 3, 2003Criminal, s. 201.

dým výsledkem podezřelého visí otazník nedůvěry a podezření, zda se skutek opravdu tak stal, zda si poškozený nevymyslel výši škody kvůli výši plnění od pojišťovny, zda podezřelý opravdu šel pouze náhodou kolem, jak uvádí atd.

V odborné literatuře bývá často citován Skolnickův model „*symbolického útočníka*“. ⁵⁶ Dle tohoto modelu jsou policisté při své práci neustále konfrontováni s potencionálním nebezpečím, což vede ke kategorizaci některých lidí. Policisté z vnějších znaků člověka, z jeho chování, vzhledu, verbální i neverbální komunikace a z kontextu situace usuzují, zda je nebezpečný. Pokud osoba vykazuje určité projevy a znaky, vzniká podezření a osoba je kategorizována jako „symbolický útočník“.

Význam pojmu podezření v policejní praxi, dokládá i slovní spojení „*důvodné podezření*“, které je základním stavebním kamenem policejní práce. Např. dle trestního řádu je důvodné podezření podmínkou opravňující provést např. domovní prohlídku, osobní prohlídku, sledování zásilky atd. ⁵⁷

Podezření je součástí policejní kultury, je základem policejní práce a lze se jen domnívat, jak dalece se po několikaleté službě naučené algoritmy nedůvěry a podezření stávají i atributem osobnosti policisty. Crank v této souvislosti zdůrazňuje „*nepříjemný dosah podezření*“ a stejně jako Skolnick uvádí, že podezření se stává součástí policejní osobnosti, neboť policisté převádějí prvky své práce do své sociální a osobnostní adjustace. ⁵⁸

Stat' o podezření, nelze než uzavřít výrokem, jehož autorem bývá uváděn Eugène François Vidocq: „*Jediné city, které byl kdy člověk schopen vyvolat v policistovi, jsou nedůvěra a podezření.*“

⁵⁶ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 172-173.

BAHADIR, K., *Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture*, Orlando: 2008, University of Central Florida, s. 37.

⁵⁷ § 82, § 87b zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním.

⁵⁸ CRANK, J., P., *Understanding Police Culture*, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., s. 162-163.

2 VÝSLUŽBA

Tato kapitola charakterizuje výslužbu, její fáze, kauzality odchodu do výslužby a přibližuje institut sociálního zabezpečení policistů ve výslužbě.

2.1 Definice výslužby

Pojem výslužba definuje již Ottův slovník naučný, dle kterého se jedná o odpočinek, při kterém má důstojník, úředník a služebník státu nárok na doživotní peněžní, nebo naturální opatření, především pokud se pro své stáří, nebo tělesnou nemoc stane neschopným k další službě a nebo po jisté řadě let služby.⁵⁹ Tato definice výslužby obsahuje tři důležité kategorie: ukončení služby, materiální zajištění a délku služby. Za pomoci těchto kategorií a zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů lze definovat i pojem výslužba u profesní kategorie policistů. Dle tohoto zákona má nárok na výsluhový příspěvek bývalý policista, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let.⁶⁰ Z hlediska tohoto zákona se policistou ve výslužbě se stává policista, který ukončil služební poměr po nejméně patnácti letech služby. Domnívám se, že nelze hovořit o výslužbě po ukončení služebního poměru např. po třech nebo pěti letech, ale po délce služby blízké době patnácti let.

Violanti při definování pojmu výslužba vychází z modelu dle Atchley a uvádí, že výslužbu lze vymezit jako:⁶¹

➤ Událost

Odchod do výslužby je událostí, je konkrétním okamžikem v čase, kdy policista odevzdá svůj služební odznak, svoji zbraň, vyřídí administrativní náležitosti spojené s odchodem, je to poslední den ve službě.

➤ Proces

Již při přijetí do služebního poměru přichází nováček s představou, u jaké složky by chtěl sloužit, co by chtěl dokázat a již od počátku služby je prostřednictvím svých starších kole-

⁵⁹ OTTO, J. Ottův Slovník naučný: ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí, Praha: 1890.

⁶⁰ § 157 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁶¹ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 13-17.

gů seznamován s tím, jaké jsou podmínky odchodu do výslužby, jaké jsou výsluhové náležitosti a za jakých podmínek na ně má nárok. V těchto souvislostech každý policista uvažuje o své profesní kariéře, o délce svého služebního poměru, o pracovní spokojenosti, o smyslu své práce, kalkuluje jak dosáhnout pro něho nejvýhodnějších podmínek při získání výsluhových náležitostí, uvažuje o potřebách své rodiny, o délce času jenž stráví ve službě, o možnostech pracovního uplatnění ve výslužbě, o tragické události, která ve službě postihla jeho kolegu atd. Tito činitelé tvoří kontext procesu odchodu do výslužby a mohou celý proces odchodu do výslužby výrazně urychlit. První úvahy o délce svého služebního poměru jsou počátkem procesu odchodu do výslužby.

➤ Sociální roli

Jandourek sociální roli definuje jako očekávané jednání, které je vlastní určitému postavení jedince ve společnosti.⁶² Domnívám se však, že Violanti tímto pojmem zdůrazňuje nejen očekávané chování policisty ve výslužbě, ale klade v širším významu důraz na chování policisty ve výslužbě směřující k vytvoření jeho nového postavení ve společnosti, nového pracovního uplatnění a vypořádání se s dilematy, která odchod do výslužby provázejí.

2.2 Fáze výslužby

Violanti vychází z fází odchodu do důchodu dle Atchley a vymezuje následující fáze odchodu do výslužby:⁶³

➤ Přípravná fáze

Přípravnou fází lze rozdělit na část vzdálenou a bližší. Ve vzdálené části je odchod do výslužby vnímán jako pozitivní událost ve vzdálené budoucnosti, tak vzdálené, že není třeba o ní uvažovat. Je to událost, která jednoho dne přijde a bude to příjemná a pozitivní změna. Policisté v této fázi hovoří o tom, jak se těší, že budou moci odejít do výslužby a zapomenout na všechny služební starosti a povinnosti.

⁶² JANDOUREK, J., Úvod do sociologie, Praha: Portál, 2003, s. 62.

⁶³ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 18-25.

Počátek bližší fáze Violanti vymezuje obdobím počínajícím patnácti lety služby.⁶⁴ Policista patří již mezi starší a zkušenější policisty, stává se pamětníkem, někteří starší kolegové již odešli do výslužby. Policista si uvědomuje, že odchod do výslužby nemusí být již tak daleko. Toto vědomí přináší nejistotu a otázky, co lze dál očekávat. Je to období dilemat, možnosti odejít, ale i povinnosti uživit rodinu a dostát případným finančním závazkům. Policista začíná i jiným způsobem hovořit o své práci. Ač připouští, že v práci není vše ideální, uvědomuje si, že je to kompenzováno jinými výhodami, delší dovolenou, jistotou platu apod.

Violanti definuje tři kolektivní nerealistická očekávání od výslužby, které se u policistů v této fázi objevují:

✓ Konec zodpovědnosti

Domnívám se, že toto očekávání souvisí se skutečností, že policista při výkonu služby musí zasahovat do práv a svobod občanů a tím, že jeho práce je především represivního charakteru. Toto přináší zvýšené vědomí zodpovědnosti, které umocňují kontrolní mechanismy, možné stížnosti a následné prošetřování policisty. I když policistovo jednání bylo v souladu se zákonem, následné dlouhodobé prošetřování jeho konání, hledání jeho pochybení na něho vytváří psychický tlak. Konec této zodpovědnosti je lákavým očekáváním, nicméně zodpovědnost za sebe, za svůj další život a za své nejbližší stále zůstává.

✓ Relaxace

Nerealistické očekávání o množství volného času, jeho náplni a množství spánku. Pro policistu, který 15 let služby strávil ve dvanáctihodinových směnách a z toho polovinu v nočních hodinách je lákavá představa pravidelného spánku. Stejně tak je lákavá představa o množství volného času a především jeho náplni a o možnosti věnovat se svým zálibám.

✓ Finanční zabezpečení

Byť si mohou policisté před odchodem do výslužby zjistit reálnou výši výsluhových náležitostí, mají často nereálné představy o tom, jak budou s těmito výsluhovými náležitostmi

⁶⁴ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 19-20.

hospodařit. Často hovoří o tom, jak se uskrovní, že zase tolik nepotřebují a jak je pro ně přednější větší množství volného času.

Domnívám se, že vize naplnění těchto kolektivních očekávání, byť nerealistická, usnadňuje policistům konečné rozhodnutí k odchodu do výslužby.

➤ Euforie

Po odchodu do výslužby nastává období, jež Violanti vymezuje jako období euforie.⁶⁵ Euforie, radostná a povznášející nálada, naplňuje první dny po odchodu do výslužby. Někteří se pokusí toto období naplno využít svými zálibami a zájmy, jiní vidí příležitost dokončit práce, na které dosud neměli čas, nebo které odkládali. Délka tohoto období je různá a dle Violantiho existují tři důvody, které toto období zkracují.⁶⁶ Prvním důvodem je zjištění, že někteří policisté ve výslužbě se cítí příliš mladí na to, aby žili jen volným časem, bez perspektivy a cíle. Začnou pociťovat neklid a potřebu vlastní realizace v něčem smysluplném. Druhým důvodem je, že po nějaké době odpočinku začnou pociťovat potřebu vrátit se zpět k policejní práci a k životnímu rytmu který měli dříve. Poznání, že toto již nelze učinit, může urychlit ukončení této fáze. Třetím důvodem je deziluze, rozčarování z nerealistických očekávání od výslužby. Čím nereálnější tato očekávání byla, tím pravděpodobnější je vstup do následující fáze deziluze.

➤ Deziluze

Období deziluze, tedy vystřízlivění z nereálných očekávání, je obdobím nejistoty a hledáním. Po období euforie se dostavuje prázdnota a objevuje se otázka, zda odejít do výslužby bylo správným rozhodnutím, zda nebylo vhodné ještě vyčkat vhodnější příležitosti k odchodu. Violanti zdůrazňuje význam sociální opory ze strany rodiny a přátel.⁶⁷ Lze říci, že pro tuto fázi jsou podstatné charakteristiky, které korespondují s individuální a sociální zkušeností nezaměstnaných, které vymezil Mareš jako: změny v životní úrovni, změny ve vnímání času, zkušenost deprivace, sociální izolace, krize v rodinných vztazích a vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví.⁶⁸

⁶⁵ VIOLANTI, J., M., *Police retirement: The impact of change*, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 21-22.

⁶⁶ Tamtéž s. 22.

⁶⁷ Tamtéž s. 23.

⁶⁸ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 61-73.

➤ Orientace

Cílem fáze orientace je vytvořit realističtější životní styl, mít před sebou reálné cíle v profesním životě i ve volném čase. Fáze představuje hledání reálného pracovního uplatnění a vytváření nových sociálních vazeb v novém zaměstnání.

➤ Stabilita

Dle Violantiho se jedná o konečnou fázi, kdy policisté akceptují novou roli civilisty. V této fázi policista zvládl odchod do výslužby, neboť ví, co se od něho očekává a zná své reálné možnosti uplatnění. V této fázi se poněkud uvolní soudržnost s bývalými kolegy, ale ač již sociální vztahy nejsou tak intenzivní, vědomí pospolitosti a sounáležitosti s bývalými kolegy přetrvává po celý život.⁶⁹

Domnívám se, že uvedené fáze výslužby nejsou dogma, kterým by musel každý policista ve výslužbě chronologicky projít. Některé fáze mohou být vynechány a přechod do výslužby může být zcela plynulý. Podstatné je plánování a příprava na odchod do výslužby a realistická očekávání. Dle Violantiho je tím nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím přechod do výslužby nalezení smysluplného pracovního uplatnění.⁷⁰

2.3 Kauzality odchodu do výslužby

Kauzality odchodu do výslužby lze charakterizovat jako dobrovolné a nedobrovolné.

Nedobrovolné kauzality lze vymezit především jako propuštění ze služebního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu služby, odnětí osvědčení o tělesné zdatnosti, odborné způsobilosti či pozbytí osobnostní způsobilosti k výkonu služby.⁷¹ Další důvody propuštění ze služebního poměru uvedené v § 42 zákona č. 361/2003 Sb. se týkají především trestně právního jednání či jiného zavrženíhodného jednání policisty.

⁶⁹ VIOLANTI, J., M., *Police retirement: The impact of change*, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 24-25.

⁷⁰ Tamtéž s. 24.

⁷¹ § 42 odst. 1 písm. h), i), j), zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Dobrovolné kauzality lze stěží jednoznačně charakterizovat, neboť v reálném životě není většinou pouze jediná, lze však uvažovat v těchto aspektech a souvislostech:⁷²

➤ **Hledisko vývojové psychologie**

Profese policisty, jako jedna z mála profesí, umožňuje odchod do výslužby již ve středním věku. Z hlediska vývojové psychologie je obdobím středního věku označován věk v rozmezí mezi 35 - 45 lety.⁷³ Skorunková i Wágnerová uvádějí, že střední věk je umístěn do středu průměrné délky lidského života, je významným mezníkem a bývá spojován s krizí středního věku a hodnocením dosavadního života. Člověk bilancuje dosavadní výsledky svého života ve vztahu k dřívějším ideálům a cílům. Též dle Bělohlávka vědomí, že polovina životní dráhy již proběhla, vede k hodnocení dosavadních zkušeností a vytýčení nových vizí a plánů.⁷⁴ Čtyřicátník si již uvědomuje konečnost života a chápe svoji současnou situaci jako poslední šanci ještě něco ve svém životě zásadně změnit. S rostoucí nespokojeností roste i motivace ke změně svého života. Někteří lidé opouští své rodiny, zakládají nové s novými partnery a někteří mohou pociťovat touhu po změně v profesním životě. Roste potřeba generativity, potřeba vytvoření něčeho podstatného, co by přesahovalo vlastní časově omezený úsek života a co by přineslo užitek i další generaci.⁷⁵ Potřeba generativity může být zhmotněna např. v touze po založení vlastní živnosti, která jako dobře prosperující bude jednou převzata potomky. Říčan uvádí, že střední věk opětovně probouzí adolescentní téma identity. Vynořují se otázky, jak naložit s druhou půlkou života, jak ji prožít autenticky, celistvě a individuálně. Člověk si nemusí tyto otázky přímo pokládat, může však vnitřně pociťovat svůj život jako problematický a může toužit po změně a novém životním směru.⁷⁶ Střední věk, krize středního věku, bilancování dosavadního života, touha něco ve svém životě změnit a dát svému dalšímu životu nový smysl může být významnou kauzalitou odchodu do výslužby.

⁷² VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 27.

⁷³ SKORUNKOVÁ, R., Úvod do vývojové psychologie, Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, s. 58.

⁷⁴ BĚLOHLÁVEK, F., Osobní kariéra, Praha: Grada, 1994, s. 43.

⁷⁵ SKORUNKOVÁ, R., Úvod do vývojové psychologie, Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, s. 58-59. WÁGNEROVÁ, M., Vývojová psychologie II., Praha: Karolinum, 2007, s. 179.-181.

⁷⁶ ŘÍČAN, P., Cesta životem: Vývojová psychologie, 2. vyd. Praha: Portál, 2006, s. 279-280.

➤ **Dilema služba versus výslužba**

Tato rovina označuje komparaci služebního poměru a výslužby. Policista, který je v kontaktu s bývalými kolegy, srovnává jak o výslužbě hovoří oni, jak popisují problémy či výhody výslužby. Tato zjištění porovnává se svým životem, zvažuje pro a proti odchodu do výslužby, představuje si, jaké by bylo být na jeho místě. Tato rovina představuje kalkulaci, která racionálně hodnotí výhody a nevýhody služebního poměru a výslužby. Rozhodování jistě neobsahuje pouze racionální složku. Svoji roli hraje i emocionální složka, která může obsahovat nechuť ke změně, strach z neznáma apod. Domnívám se, že emocionální složka, ač může být pocíťována spíše podvědomě, může mít v rozhodovacím procesu větší váhu než racionální kalkulace.

➤ **Odstranění bariér**

Policisté mohou být rozhodnutí odejít do výslužby, ale v odchodu do výslužby jim mohou bránit bariéry jako povinnosti a závazky. Dobrým příkladem mohou být finanční závazky, jako hypotéky, půjčky, nebo závazek setrvat po určitou dobu ve služebním poměru. Ukončení těchto závazků může otevřít dveře k odchodu do výslužby.

➤ **Traumatická událost**

Traumatickou událost lze vymezit jako událost, kdy došlo k ohrožení zdraví, tělesné nebo psychické integrity a podstatných hodnot a kdy byla překročena schopnost ji emočně zpracovat.⁷⁷ Prožitá traumatická událost může být významným faktorem, který ovlivní rozhodnutí policisty odejít do výslužby. Po traumatické události může i rodina a nejbližší na policistu vyvíjet tlak, aby odešel do výslužby a našel si klidnější zaměstnání.

➤ **Práce a její smysl**

Je mylná představa, podporována filmy a seriály, že policejní práce je plná dobrodružství, že je vzrušující a zajímavá. Drtivá většina policejních činností je rutinní, stereotypní a spojená se zatěžující administrativou. Violanti uvádí, že většina policistů po dvanácti až patnácti letech služby „*duševně otupí*“⁷⁸ a pouze čekají na nejlepší příležitost k odchodu do

⁷⁷ PRAŠKO, J. a kol., Stop traumatickým vzpomínkám, Praha: Portál, 2003, s. 21.

⁷⁸ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 33-34.

výslužby, neboť ve své práci nevidí smysl. V úvahách nad významem smysluplné práce, lze vyjít z Křivohlavého, dle kterého existuje radost z práce a z psychologického hlediska existuje intimní vztah k práci a teprve z ujasnění smyslu práce plyne uspokojení z práce.⁷⁹ Absence smysluplnosti vlastní práce může vést v důsledku k odchodu do výslužby a ke hledání jiné smysluplnější činnosti.

➤ Stagnace profesní kariéry

Ač o kariérním postupu a ustanovení policisty na nové služební místo rozhodují výběrová řízení, kde by kritériem úspěchu mělo být objektivní služební hodnocení policisty, doba trvání služebního poměru, kvalifikace a dovednosti policisty, realita je zcela odlišná. O vítězi výběrového řízení je předem rozhodnuto a výběrové řízení je pouhá formalita. Předpokladem kariérního postupu je pouze síť známých a kamarádů na vedoucích pozicích. Pokud policista takové kontakty nemá, je zbytečné se výběrového řízení účastnit. Déle sloužící policisté vidí, jak je přeskakují mnohem mladší policisté, kteří mají kontakty na správných místech a docházejí k poznání, že jim je stejně souzeno zůstat na stále stejném místě na základním útvaru. Logicky si poté hledají místo jinde, neboť svoji situaci hodnotí jako bezvýhodnou.

2.4 Sociální zabezpečení policistů ve výslužbě

Sociální zabezpečení policistů ve výslužbě upravuje zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dle tohoto zákona má policista po ukončení služebního poměru nárok na plnění dle tohoto zákona, a to na odchodné a výsluhový příspěvek.

Odchodné se poskytuje policistovi při ukončení služebního poměru, nejdříve však po 6 letech trvání služebního poměru, jedná se o jednorázové plnění ve výši jednoho měsíčního hrubého služebního příjmu, které se navýší o jednu třetinu za každý dovršený rok služebního poměru. Maximální výměra odchodného je však ve výši šestinásobku měsíčního hrubého příjmu.⁸⁰

⁷⁹ KŘIVOHLAVÝ, J., Psychologie smysluplnosti existence, Praha: Grada, 2006, s. 174.

⁸⁰ § 156 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Výsluhový příspěvek se poskytuje nejdříve po 15 letech trvání služebního poměru a to ve výši 20 % měsíčního služebního příjmu. Výsluhový příspěvek se dále progresivně zvyšuje a to za šestnáctý a každý další ukončený rok služby o 3 % měsíčního služebního příjmu, za dvacátý první a každý další ukončený rok služby o 2 % měsíčního služebního příjmu a za dvacátý šestý a každý další ukončený rok služby o 1 % měsíčního služebního příjmu, přičemž maximální výměra výsluhové příspěvku činí nejvýše 50 % měsíčního služebního příjmu.⁸¹

⁸¹ § 157 - § 159 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3 ADAPTACE NA VÝSLUŽBU

Odchod do výslužby obsahuje dvě centrální témata, s nimiž se bývalý policista musí vypořádat. Prvním ústředním tématem je sociální adaptace, opuštění homogenní a uzavřené profesní skupiny, slábnutí do té doby významných sociálních vazeb a též akceptace nové sociální role. Druhým ústředním tématem po ukončení profesní kariéry policisty je profesní adaptace, nastartování druhé pracovní kariéry a nalezení uplatnění na trhu práce.

3.1 Sociální adaptace

Atributy profesní kategorie policistů, vymezené v podkapitole 1.3 jsou výraznými charakteristikami, které mohou především v počátečním období výslužby výrazně ovlivňovat prožívání policistů ve výslužbě.

Atributy sociální identity, izolovanosti a solidarity umocňovaly příslušnost ke specifické profesní skupině policistů. Po odchodu do výslužby mohou bývalí policisté pociťovat vyloučení (byť následkem dobrovolného odchodu z vlastní vůle) ze sociální skupiny, jíž byli dosud členy. Tyto atributy s sebou nesou odlišnost a výjimečnost vůči ostatní populaci. Profesní skupina policistů je tvořena specifickou sociální skupinou, která se výrazně vymezuje vůči majoritní kultuře. Nesvadba užívá pojmu dichotomie v souvislosti s vymezováním skupinové identity policejní subkultury vůči ostatnímu světu, vůči světu „těch druhých“. Toto vymezování zdůrazňuje společnou sounáležitost, kterou členové skupiny cítí a má pro ně zásadní význam. Jako policisté se na budování sounáležitosti, na vymezování vůči ostatní populaci podíleli a cítili se být součástí a byli ukotveni v této specifické profesní kultuře.⁸²

Tímto vymezováním vznikala nejen specifická sociální skupina, ale také se utvářela sociální identita jedince. Ztráta členství v policejní profesní skupině je nutně i ztrátou sociální identity, kterou tyto jedinci musí pociťovat jako intrapsychickou ztrátu. Domnívám se, že tato ztráta je významnější, než se na první pohled může zdát. Dle Maslowa a jeho hierarchie lidských potřeb patří potřeba sounáležitosti, potřeba družít se, být přijímán ostatními a někam patřit k elementárním lidským potřebám a jejich nenaplnění vede k nutnosti tyto

⁸² NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, *Policista*, 2009, 6., příloha s. 11.

potřeby naplnit. Členství v dosavadní sociální skupině bylo zdrojem jistoty ve světě hrozeb a vyloučení z této specifické skupiny a ztrátu dosud významných kontaktů mohou policisté ve výslužbě pociťovat jako sociální deprivaci.⁸³

Po odchodu do výslužby stojí bývalí policisté na pomezí dvou sociálních skupin, které dosud výrazně rozlišovali, ale nejsou součástí žádné. Jednu sociální skupinu opustili a vůči druhé se dosud silně vymezovali a jen stěží si lze představit, že tuto změnu bez obtíží přijmou.

Příslušnost k profesní kategorii policistů je spojena i se symboly, které dokládají členství ve skupině jako uniforma, služební odznak, služební zbraň apod. Violanti uvádí, že policista, který odevzdává svůj služební odznak a služební zbraň, cítí jako by ztrácel svoji sebeúctu, svoji autoritu a zůstává v něm pocity prázdnoty.⁸⁴ Symboly jako zbraň, služební odznak a uniforma znamenají autoritu a moc a ztráta těchto symbolů je i ztrátou autority, moci a s tím spojené výjimečnosti.

Déle sloužící policista, který odchází do výslužby má určitou pozici ve služební hierarchii, která je spjata s délkou služebního poměru a s jeho pracovním zařazením. Po odchodu do výslužby tuto pozici ztrácí a je postaven před nutnost, začít v novém zaměstnání svoji pozici budovat od počátku.

Sociální adaptace na výslužbu, znamená především nutnost vyrovnání se s ukončením členství ve specifické profesní skupině policistů, se slábnoucí intenzitou stávajících sociálních vazeb a vybudování nové pozice v novém zaměstnání.

3.2 Profesionální adaptace

V kritických úvahách nad významem pracovní činnosti v životě člověka, lze vyjít ze Šmajse, dle kterého je potřeba pracovat a utvářet svět součástí lidské přirozenosti, je ukotvena již v genomu člověka, který cítí naléhavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáním, hrou a námahou a cítí potřebu práce.⁸⁵ Je zřejmé, že potřeba pracovní činnos-

⁸³ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., Psychologický slovník, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 107.

⁸⁴ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 77.

⁸⁵ ŠMAJS, J., Práce - téma k zamyšlení, In Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada Publishing a.s., 2002. s. 17.

ti je lidskou přirozeností a lze stěží předpokládat, že policista ve výslužbě středního věku nebude pociťovat potřebu pracovní seberealizace a utváření nové pracovní kariéry.

Pracovní kariéra tvoří integrovanou součást života člověka a je podstatným faktorem ovlivňujícím sebehodnocení, sebevědomí, životní i pracovní spokojenost.⁸⁶

Je nutno rozlišovat pracovní a profesní kariéru. Pracovní kariéra trvá po celý produktivní věk člověka, profesní kariéra označuje kariéru v jednom profesním oboru, pracovní kariéra člověka se tak může skládat z několika profesních kariér.

Gregar vymezuje tři typy pracovní kariéry dle stálosti struktury:⁸⁷

- ✓ Stálá struktura - shodná profesní příprava a obsah vykonávané práce, jeden typ profesní kariéry po celou životní dráhu jedince.
- ✓ Nestálá struktura - původní odborná příprava jen zčásti odpovídá obsahu vykonávané práce, nutná změna práce, profese a rekvalifikace.
- ✓ Difusní struktura – častá změna zaměstnání, bez dlouhodobé vize.

Někteří autoři uvádí ještě čtvrtý typ pracovní kariéry a to konvenční typ, který se vyznačuje počáteční fází hledání a častými změnami zaměstnání, které je ukončeno profesní stabilizací.⁸⁸

Pracovní kariéra policisty po dobu výkonu profese je stálou profesní kariérou, policista ve výslužbě však ukončil svoji profesní kariéru, stojí před úlohou nastartovat svoji druhou profesní kariéru a vstoupit na trh práce. Jaké determinanty činí tuto úlohu obtížnou?

- Nedostatečná kreativita a flexibilita

Struktura Policie ČR se vyznačuje rigidní hierarchickou strukturou, s jasně vymezenými povinnostmi a rolemi ve vztahu nadřízený a podřízený. Pokud jako východisko zvolíme definici Giddense, lze Policii ČR charakterizovat jako byrokratickou organizaci, hierarchického typu, s autoritou uspořádanou do tvaru stupňovité pyramidy.⁸⁹ Každý policista se

⁸⁶ GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ a kol., Psychologické aspekty změn v české společnosti: Člověk na přelomu tisíciletí, Praha: Grada Publishing, 2011, s. 189.

⁸⁷ GREGAR, A., Řízení lidských zdrojů, Brno: Institut mezioborových studií, 2008, s. 65.

⁸⁸ Srov. ŠTIKAŘ, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J., Psychologie ve světě práce, Praha: Karolinum, 2003, s. 123.

⁸⁹ GIDDENS, A., Sociologie, Praha: Argo, 1999, s. 549.

řídí pokyny nadřízeného a nezbývá prostor pro jeho vlastní kreativitu, která od něho není očekávána. Po opuštění této rigidní struktury s návyky poslouchat příkazy nemusí být snadné stát se kreativním a flexibilním.

Paušalizovat nedostatečnou míru flexibility a kreativity však nelze na každé služební místo ve struktuře Policie ČR, naopak u některých útvarů vysoká míra kreativity a flexibility je podmínkou úspěchu.

➤ Nedostatečná kvalifikace a pracovní zkušenosti

Policista končící služební poměr po patnácti či dvaceti letech služby může stěží uplatnit svoje profesní zkušenosti a navázat na svoji původní kvalifikaci či obor, ve kterém byl vyučen. Jako uchazeč o zaměstnání je v horší pozici, než další uchazeči s bohatými pracovními zkušenostmi, nebo i čerství absolventi, kteří mohou nabídnout např. znalost moderních technologií a představují pro zaměstnavatele často i lepší zaměstnaneckou budoucnost než vysloužilý policista např. v 50 letech věku.

Při hledání možností profesní adaptace policistů ve výslužbě lze vyjít ze současného pojetí kariéry v postmoderní společnosti dle Rymeše, jenž vychází z definic autorů Stewarda a Knowlese a zdůrazňuje:⁹⁰

- ✓ kariérovou pružnost,
- ✓ dynamiku v kariérových cílech,
- ✓ individuální odpovědnost za utváření vlastní kariéry.

K dosažení těchto cílů je důležité reálné zhodnocení vlastní situace a možností, motivace k nastartování druhé profesní kariéry a možnost rekvalifikace⁹¹ policistů ve výslužbě. Též Bělohlávek v souvislosti s druhou profesní kariérou, v nové profesi a v nové oblasti činnosti zdůrazňuje nutnost rekvalifikace.⁹²

Důležitý význam mají strategie zaměřené na hledání nového zaměstnání, korespondující se životními strategiemi nezaměstnaných. Jedná se především o hledání zaměstnání přímými

⁹⁰ GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ a kol., Psychologické aspekty změn v české společnosti: Člověk na přelomu tisíciletí, Praha: Grada Publishing, 2011, s. 190-191.

⁹¹ PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., Andragogický slovník, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012, s. 216.

⁹² BĚLOHLÁVEK, F., Osobní kariéra, Praha: Grada, 1994, s. 15.

osobními a písemnými kontakty u zaměstnavatelů, registrací na úřadu práce či u personálních a zprostředkovatelských agentur.⁹³

3.3 Výslužba prizmatem sociální pedagogiky

Sociální pedagogiku lze vymezit jako multidisciplinární vědní obor, jehož epistémé tvoří poznatky vědních oborů psychologie, sociologie, pedagogiky, medicíny, ekonomie, filozofie, antropologie či práva. Sociální pedagogika integruje jak **sociální faktor**, kdy společnost vytváří podmínky a okolnosti, které znesnadňují optimální socializaci jedince i sociálních skupin a sociální pedagogika s těmito podmínkami počítá a hledá řešení pro optimální rozvoj osobnosti jedince, tak i **pedagogický faktor**, který se snaží pedagogickými metodami realizovat společenské cíle, nároky a minimalizovat negativa dané podmínkami.⁹⁴

Sociálně pedagogický přístup zdůrazňuje vliv prostředí a výchovy na formování osobnosti jedince⁹⁵ a tento přístup byl zvolen jako východisko ke zkoumání fenoménu změny policista – výslužba již v úvodu první kapitoly.

Na výslužbu lze prizmatem sociální pedagogiky nahlížet ze dvou úhlů pohledu.

Prvním úhlem pohledu je deskripce fenoménu výslužby.

Druhým úhlem pohledu je hledání optimalizace fenoménu výslužby v souladu s cíli jedince i společnosti využitím poznatků sociální pedagogiky.

➤ Deskripce fenoménu výslužby

S vědomím určité pojmové nejednotnosti v terminologickém vymezení krizové, náročné a zátěžové situace,⁹⁶ lze ukončení služebního poměru policisty a přechod do výslužby vymezit využitím sociálně pedagogického přístupu dle Krause jako náročnou životní situaci, vznikající v důsledku životních změn.

⁹³ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 92.

⁹⁴ KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kolektiv, *Člověk-prostředí-výchova*, Brno: Paido, 2001, s. 24.

⁹⁵ BAKOŠOVÁ, Z., LUBELCOVÁ, G., POTOČÁROVÁ, M., *Sociální pedagogika*, Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo - Mladé letá, s.r.o., 2005, s. 155-156.

⁹⁶ RŮŽIČKA, M., a kol., *Krizová intervence pro sociální pedagogy*, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, s. 23.

Tato náročná životní situace s sebou nese riziko nezaměstnanosti. Policistům ve výslužbě po ukončení profesní dráhy policisty hrozí nepříznivé psychosociální důsledky korespondující s psychosociálními důsledky nezaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané. Bakošová charakterizuje psychosociální důsledky nezaměstnanosti:⁹⁷

- ✓ ztrátou pracovních návyků,
- ✓ sociální izolací,
- ✓ pocity společenské bezcennosti,
- ✓ napětím a konflikty v rodině,
- ✓ únikovými tendencemi k alkoholu, hazardním hrám, drogám,
- ✓ pasivitou a rezignací.

Bakošová dále uvádí jako další důsledek nezaměstnanosti ztrátu pravidelného příjmu, který je zdrojem uspokojování základních životních potřeb jedince i jeho rodiny. Ztráta pravidelného příjmu je u policistů ve výslužbě do určité míry kompenzována výsluhovým příspěvkem, byť zdaleka nenahrazuje dosavadní pravidelný příjem v plné výši.

➤ **Optimalizace fenoménu výslužby**

Kategorie pomoci je předmětem sociální pedagogiky, Bakošová zdůrazňuje nutnost pomoci nejen v běžných životních situacích, ale i ve specifických životních situacích a při překonávání osobních sociálních problémů.⁹⁸

Pomoc policistům ve výslužbě lze vymezit především jako podporu sociální adaptace a profesní adaptace, což jsou centrální témata, s nimiž se policista ve výslužbě musí vypořádat.

Důležitým hlediskem sociální pedagogiky je nejen pomoc ve smyslu pomoci pasivně čekajícímu příjemci, ale především pomoc, směřující k podpoře motivace a samostatné aktivity jedince. Dle Krause je cílem sociální pedagogiky optimalizace životní situace a procesů

⁹⁷ BAKOŠOVÁ, Z., LUBELCOVÁ, G., POTOČÁROVÁ, M., Sociální pedagogika, Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo - Mladé letá, s.r.o., 2005, s. 156-158.

⁹⁸ BAKOŠOVÁ, Z., Sociální pedagogika ako životná pomoc, 3. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008, s. 54.

jedince, přičemž akcent je kladen na vnitřní potenciál, rozvoj sociální kreativity a aktivizační sil.⁹⁹

Domnívám se, že důležité je předvídat a plánovat odchod do výslužby s předstihem a připravovat strategie, které ulehčí sociální a profesní adaptaci ve výslužbě. Lze doporučit plánovat odchod do výslužby nejméně několik let dopředu. Odchod do výslužby by měl být plánovanou a připravovanou událostí. Toto plánování by mělo zahrnovat především možnost rekvalifikace a finanční rozvahu, jak budou zajištěny životní potřeby rodiny v době po odchodu do výslužby.

V úvahách nad významem rekvalifikace lze vyjít z komparace s ukončením služebního poměru vojáka Armády České republiky. Vojákovi lze před zánikem služebního poměru umožnit na jeho žádost rekvalifikaci na náklady státu, trval-li služební poměr nejméně 5 let, a to s přihlédnutím k získané kvalifikaci.¹⁰⁰ Domnívám se, že poskytnutí rekvalifikace je vhodná strategie, která podporuje samostatnost a aktivitu jedince, který pouze pasivně nečeká na pomoc zvenčí. Je škoda, že tato forma pomoci není shodně nabízena i policistům odcházejícím do výslužby.

Východiskem při hledání optimalizace profesní adaptace je koncepce celoživotního učení. Celoživotní učení lze považovat za kontinuální proces, které zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení a předpokládá komplementaritu všech tří složek po celou životní dráhu jedince.¹⁰¹

V případě neplánovaného odchodu do výslužby např. z důvodu traumatické události je vhodné:

- ✓ objektivně zhodnotit situaci,
- ✓ zvýšit kvalifikaci a profesní připravenost,
- ✓ podporovat motivaci k aktivnímu nastartování druhé profesní kariéry,
- ✓ podporovat a zvyšovat sebevědomí při ucházení o novou pracovní pozici.

⁹⁹ KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky, Praha: Portál, 2008, s. 45.

¹⁰⁰ § 64 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

¹⁰¹ SOMR, Z., a kol., Strategie celoživotního učení ČR, Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 7.

Domnívám se, že významnou je i šíře a kvalita sociálních vztahů policistů ve výslužbě. Potencionál sociálních vztahů může být využit při:

- ✓ hledání nového pracovního uplatnění,
- ✓ sdílení společných zkušeností policistů ve výslužbě.

Sdílení společných zkušeností policistů ve výslužbě je možné i prostřednictvím občanského sdružení Veterán Policie ČR a International Police Association. Význam těchto sdružení pro policisty ve výslužbě je jednak v možnosti udržovat kontakty s policisty v činné službě, tak ve výměně společných zkušeností a udržování sociálních kontaktů s kolegy ve výslužbě.

3.4 Občanské sdružení Veterán PČR a IPA

Violanti uvádí, že odchod policisty do výslužby je diametrálně odlišný od odchodu např. pracovníka z průmyslového podniku. Policisté ve výslužbě většinou stále zůstávají v kontaktu se svými kolegy mnoho let, oproti pracovníkům např. průmyslového podniku, kteří stěží zůstávají ve společném kontaktu déle než jeden rok.¹⁰²

Kontakt s bývalými kolegy i s kolegy v činné službě je možné i prostřednictvím občanských sdružení Veterán Policie ČR a International Police Association (dále jen „IPA“).

Občanské sdružení Veterán Policie ČR sdružuje policisty ve výslužbě, kteří mají zájem být nadále v kontaktu s bývalými kolegy a jeho náplní je ochrana a prosazování oprávněných zájmů bývalých příslušníků policie z hlediska sociálního a společenského postavení ve společnosti.¹⁰³

Mezinárodní charakter má nezisková organizace IPA, jež byla založena v roce 1950, v současné době sdružuje 400 000 policistů v činné službě i ve výslužbě. IPA má národní sekce v 63 zemích světa, v České republice byla sekce IPA založena v roce 1992. Význam

¹⁰² VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 17.

¹⁰³ Veterán Policie ČR [cit. 31.08.2013] <http://www.policejnveteran.cz/>

IPA podtrhuje i skutečnost, že je mimovládní organizací, jež má konzultativní statut v Ekonomické a sociální radě OSN a v Radě Evropy.¹⁰⁴

Obě organizace nabízejí možnost zůstat v kontaktu s bývalými kolegy, nabízejí výměnné rekreační pobyty, pořádají sportovní a kulturní akce apod.

Občanské sdružení IPA i Veterán Policie ČR fungují na bázi dobrovolnosti, pomáhají udržovat sociální kontakty mezi policisty ve výslužbě i mezi policisty v činné službě a umožňují sdílení zkušeností. Členství v občanském sdružení může policistům ulehčit odchod do výslužby, neboť stále zůstávají v kontaktu s kolegy. Tyto sociální kontakty pomáhají posilovat jejich vědomí příslušnosti k sociální skupině policistů a byť je toto členství v odlišné formě, je stále aktuální a den odchodu do výslužby neznamená zpřetrhání sociálních vazeb a ukončení členství v sociální skupině policistů.

¹⁰⁴ International Police Association, Czech section [cit. 02.01.2014] <http://www.ipacz.cz/>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÁ ČÁST

V této části jsou definovány výzkumné cíle, zdůvodněny použité metody a po provedeném výzkumu prezentovány zjištěné údaje.

4.1 Cíle a metody

S ohledem na téma práce jsou vymezeny primární a parciální cíle výzkumu:

Primární cíl:

- charakterizovat aspekty fenoménu změny policista - výslužba.

Parciální cíle:

- definovat problémy, které fenomén změny přináší;
- analyzovat faktory, které fenomén změny ovlivňují;
- kvantifikovat statistické údaje o policistech odcházející do výslužby dle věku a délky služby;
- definovat mechanismy, které mohou policistům ve výslužbě usnadnit adaptaci na odchod do výslužby využitím poznatků sociální pedagogiky.

Výzkumná strategie a její zdůvodnění:

V empirické části bude jako stěžejní zvolena kvalitativní strategie. Východiskem pro užití této strategie je teze Miovského, že existují témata a úkoly, které svojí povahou naznačují obtížnost aplikace kvantitativních metod. Miovský, obdobně jako další autoři,¹⁰⁵ vymezuje níže uvedené dva důvody, které determinují užití kvalitativní strategie:¹⁰⁶

¹⁰⁵ FERJENČÍK J., Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši, Praha: Portál, 2000, s. 247.

SILVERMAN, D., Ako robiť kvalitatívny výskum, Bratislava: Ikar, 2005, s. 24.

STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. Základy kvalitativního výzkumu, Boskovice: Albert, 1999, s. 11.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007, s. 26.

¹⁰⁶ MIOVSKÝ M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 35.

- Cíl a předmět výzkumu vyžaduje použití kvalitativní strategie

Zkoumaným fenoménem je významná životní změna na ose policista – výslužba a jen stěží lze užít takové kvantitativní nástroje, které by dokázaly nabídnout potřebnou hloubku, jemnost a škálovatelnost,¹⁰⁷ aby komplexně postihly prožívání fenoménu. Ve výzkumu, který se snaží odhalit podstatu něčích zkušeností s určitým fenoménem, je vhodnější užít kvalitativní metody.¹⁰⁸ Též Chráska uvádí, že kvalitativně orientovaný výzkum zdůrazňuje subjektivní aspekty jednání osob.¹⁰⁹ Pokud chceme porozumět člověku a pochopit jeho vlastní hlediska, jak on vidí věci a posuzuje jednání, je dle Gavory vhodné užít kvalitativní přístup.¹¹⁰ Obdobně Čermák formuluje hlavní cíl kvalitativního výzkumu jako rekonstrukci významu fenoménu, který nemůže být zbaven vázanosti na **subjekt, kontext a časovost** a jehož cílem není verifikace hypotéz.¹¹¹ Kvalitativním přístupem rozumíme zkoumání jevů a problémů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a respondentem, s cílem rozkrýt a reprezentovat jak lidé prožívají a chápou sociální realitu.¹¹²

Výhodu komplexního pohledu kvalitativního výzkumu zdůrazňuje Zich, dle kterého kvalitativní výzkum umožňuje pochopit zkoumaný jev v co největším počtu podstatných souvislostí.¹¹³ Též Laca uvádí, že hlavní funkcí kvalitativního výzkumu je porozumění významu a vykreslení holistického obrazu sociální reality a zjištění kvality sociálních jevů a vztahů.¹¹⁴ Holisticky na kvalitativní výzkum nahlíží i Kraus, dle kterého kvalitativní výzkum umožňuje pochopit kontext psychosociálních a emočních aspektů fenoménu a jeho sociální strukturu.¹¹⁵

¹⁰⁷ MIOVSKÝ M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 36.

¹⁰⁸ STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., Základy kvalitativního výzkumu, Boskovice: Albert, 1999, s. 17.

¹⁰⁹ CHRÁSKA, M., Metody pedagogického výzkumu, Praha: Grada publishing, 2007, s. 32.

¹¹⁰ GAVORA, P., Úvod do pedagogického výzkumu, Brno: Paido 2000, s. 32.

¹¹¹ ČERMÁK, I., Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“), In Sborník z konference Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí, Brno: Psychologický ústav AV ČR, Nakladatelství Albert, 2002 s. 12.

¹¹² ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007, s. 17.

¹¹³ ZICH, F., Úvod do sociologického výzkumu, Praha: Eupress, 2009, s. 99.

¹¹⁴ LACA, S., Sociální pedagogika, 1. vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2011, s. 52.

¹¹⁵ KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky, Praha: Portál, 2008, s. 36.

Domnívám se, že toto jsou hlavní důvody pro volbu kvalitativní strategie: poznat prožívání vymezeného fenoménu, jednotlivé aspekty, které přináší a poté vymezit příčiny a faktory, které ovlivňují prožívání fenoménu. Poznání fenoménu lze získat pouze zprostředkovaně, od osob, které s ním mají přímou zkušenost. Proto nechme tyto osoby vyličit svůj příběh, jejich zkušenost a neuzávorkujme hloubku prožitého v dotaznících a v omezených volbách ano - ne - nevím. Vždyť příběhy si lidé vyprávěli od nepaměti a patří k lidské přirozenosti. Příběhy jsou nositelem lidské zkušenosti, kterou skrze ně můžeme sdělovat ostatním lidem. Tím, že porozumíme vyprávěným příběhům, můžeme se podílet na diskurzu dané kultury a aktivně se do něj zapojit.¹¹⁶ „Příběhy poskytují koherenci a kontinuitu zkušenosti člověka a hrají centrální roli v naší komunikaci s jinými, příběh je v narativní psychologii prostředkem i cílem výzkumu.“¹¹⁷

➤ Nemožnost užít tradiční kvantitativní metody

V tomto výzkumu se jeví jako problematická dosažitelnost cílové skupiny, policisté ve výslužbě již nejsou nijak organizováni, nelze získat jejich kontaktní údaje a oslovit počet respondentů dostatečný pro kvantitativní přístup. Nabízí se možnost kontaktovat občanské sdružení Veterán Policie ČR a jeho prostřednictvím oslovit policisty ve výslužbě, které sdružuje. Tato, ač na první pohled lákavá možnost, by však zkreslila výsledky výzkumu, neboť občanské sdružení je dobrovolné a ve výzkumném vzorku by chyběli ti, kteří se nechtějí sdružovat s bývalými kolegy, jejich zkušenost službou může být negativní a i jejich prožívání výslužby může být zcela odlišné.

Volba kvalitativní či kvantitativní strategie by neměla být řízena módou, či osobní inklinací, ale musí ji vždy diktovat **charakter výzkumné otázky, povaha dat**, které je možné získat a pečlivá **analýza problému**.¹¹⁸

Věřím, že volba kvalitativní strategie je v tomto výzkumu dostatečně zdůvodněnou volbou. Nejen z důvodů uvedených výše, ale především v kontextu studovaného oboru sociální pedagogika. Sociální pedagogové by měli pro vhodné sociálně pedagogické působení po-

¹¹⁶ ŠVAŘÍČEK, R., Čas, vzpomínky a řečnické figury v rozhovoru, Brno: Studia paedagogica, 2010, s. 148.

¹¹⁷ ČERMÁK, I., Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“), In Sborník z konference Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí, Brno: Psychologický ústav AV ČR, Nakladatelství Albert, 2002 s. 13.

¹¹⁸ FERJENČÍK J., Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši, Praha: Portál, 2000, s. 247.

rozumět jednání klienta ve vztahu k jeho potřebám, přáním a zájmům, aby jej mohli vést k adekvátnímu řešení. A právě kvalitativní přístup, analýza a interpretace umožňuje uceleněji a hlouběji pochopit osobnosti v interakčním prostředí, zachytit jejich hledisko, jejich vztah k životu a vyjádřit vizi jejich světa.¹¹⁹

Metoda získávání dat

V odborné literatuře jsou obecně charakterizovány tyto základní metody kvalitativní strategie:¹²⁰

- ✓ pozorování,
- ✓ rozbor významu textů,
- ✓ rozhovor.

Jako hlavní metoda sběru dat bude zvolen rozhovor. Rozhovor je základní metodou kvalitativní strategie a jeho hlavní výhodou je porozumění zkušenosti.¹²¹ V rozhovoru „*jde nejen o odkrytí postojů respondentů k problému, ale i o postižení subjektivního významu těchto postojů pro ně samotné. A zejména o odpověď na otázku, proč individua tyto postoje zastávají.*“¹²²

Rozhovor jako metodu výzkumu lze dle strukturovanosti rozdělit na:¹²³

- ✓ nestrukturovaný,
- ✓ polostrukturovaný,
- ✓ strukturovaný.

¹¹⁹ KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kolektiv, *Člověk-prostředí-výchova*, Brno: Paido, 2001, s. 22.

¹²⁰ DISMAN, M., *Jak se vyrábí sociologická znalost*, Praha: Karolinum 2002, s. 298.

HENDL, J., *Kvalitativní výzkum*, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 162.

MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 141.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*, Praha: Portál, 2007, s. 143.

¹²¹ HENDL, J., *Kvalitativní výzkum*, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, tab. 2. 4. s. 50.

¹²² RADVAN, E., VAVŘÍK, M., *Metodika psaní odborného textu výzkum v sociálních vědách*, Brno: Institut mezioborových studií, 2009, s. 49.

¹²³ MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 157.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 515.

ŠKOBRTAL, P., *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie*, 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2012, s. 98.

Jako metoda bude zvolen polostrukturovaný rozhovor, který dle mého názoru nabízí výhody nestrukturovaného i strukturovaného rozhovoru, ale současně není rigidní a omezující jako strukturovaný rozhovor, ani příliš volný a náročný na vedení jako nestrukturovaný rozhovor.

Na základě své předchozí, byť nepříliš rozsáhlé zkušenosti s vedením rozhovoru jako výzkumné metody, mohu říci, že ač se jedná o základní a nejpoužívanější metodu kvalitativního výzkumu, je pravděpodobně také nejtěžší. Rozhovor s respondentem, který je tazateli neznámý a se kterým si pouze domluvil místo a čas setkání, je krokem do neznáma. Validitu získaných informací a průběh rozhovoru ovlivňuje řada faktorů, neboť v průběhu dochází k sociální interakci mezi tazatelem a respondentem, důležitá je sociální percepce, osobnostní charakteristiky tazatele i respondenta, roli hraje i prostředí, kde se koná rozhovor, denní doba atd. Některé faktory lze ovlivnit vhodným naplánováním rozhovoru, jiné se objeví nečekaně a je třeba na ně vhodně reagovat. Během rozhovoru bude obsah zaznamenáván formou stručných poznámek, po rozhovoru bude v době co nejkratší rozhovor přepsán v textovém editoru.

O rozhovoru, nejen jako o metodě získávání dat, ale též jako o procesu konstruování sociální reality, pojednává čtivá publikace J. C. Kaufmanna *Chápající rozhovor*,¹²⁴ která obsahuje nejen praktické zkušenosti s vedením a přípravou rozhovoru, ale i teoretická východiska přípravy, analýzy a interpretace rozhovoru a je cennou rukověťí při plánování i vedení rozhovoru.

Výzkumné otázky

Otázky by na sebe měly navazovat a jako celek musí být koherentní. Neuspořádané, nesmyslně překvapivé otázky, rychlé střídání témat, představují negativní signál respondentovi, jenž si hlídá míru svého nasazení do rozhovoru, přičemž záleží především na důvěře vůči tazateli.¹²⁵

¹²⁴ KAUFMAN, J., C., *Chápající rozhovor*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 151 s. ISBN 978-80-7419-033-9.

¹²⁵ KAUFMANN, J., C., *Chápající rozhovor*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, s. 52-53.

V souladu s cíli výzkumu byly formulovány základní výzkumné otázky (ZVO), jež poté byly rozloženy do tazatelských otázek (TO).¹²⁶ Základní výzkumné otázky jsou chronologicky řazeny dle životní dráhy respondenta. Pro pochopení zkoumaného fenoménu je nutné i dobře poznat sociální prostředí, ze kterého policista odešel, tedy období služebního poměru, proces změny a období výslužby. Ke každému období se vztahuje okruh otázek, k výslužbě, jako těžišti práce, se vztahuje otázek nejvíce. Závěrečná otázka¹²⁷ umožňuje respondentovi zdůraznit pro něho významné skutečnosti, které z rozhovoru nevypluly.

(ZVO1) Jaké faktory významně ovlivňovaly období služebního poměru?

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

(ZVO2) Jak lze charakterizovat proces změny?

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

(ZVO3) Které sociální aspekty determinují prožívání výslužby?

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

Formulace otázek ve druhé osobě jednotného čísla, nebyla zvolena z důvodu nevhodné familiárnosti, ale protože jsem tři respondenty osobně znal, další dva respondenti mi byli představeni, respondenti mě chápou jako svého kolegu a tykání mezi statusově blízkými kolegy je běžnou praxí.

¹²⁶ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 169.

¹²⁷ Tamtéž s. 173.

Výzkumný soubor

S vědomím časové náročnosti přípravy, provedení, zaznamenání a zpracování budou rozhovory provedeny s pěti respondenty. Část respondentů budou osoby mně osobně známé. Další část respondentů budou tvořit osoby, které osobně neznám, ale rozhovor s nimi mi bude zprostředkován jinými osobami, tzv. „gatekeepers“. ¹²⁸ Rozhovory s každou skupinou dle tohoto rozdělení mají své klady i zápory. Rozhovor s respondentem osobně známým přináší možnost důvěrného a bezprostředního rozhovoru, na druhou stranu sociální interakce při rozhovoru jsou ovlivněny společnou minulostí, zážitky apod. Proti tomu rozhovor s osobně neznámým respondentem je náročný na vytvoření vzájemné důvěry a získání pravdivých a relevantních odpovědí. Zastoupení obou skupin ve výzkumném souboru považuji za jedinou možnost, jak se přiblížit objektivitě.

Výběr respondentů je determinován oblastí výzkumu a respondenti budou splňovat tyto kritéria:

- ✓ nejméně 15 let ve služebním poměru Policie ČR,
- ✓ ukončení služebního poměru Policie ČR,
- ✓ ještě nedosáhli důchodového věku, ¹²⁹
- ✓ nebyli propuštěni ze služebního poměru příslušníka Policie ČR pro své protiprávní či zavrženíhodné jednání, nebo pozbytí způsobilosti pro výkon služby. ¹³⁰

Analýza získaných dat

Analýza kvalitativních dat je považována za nejtěžší fázi výzkumu. Důvodem je nízká standartizace dílčích postupů a nepřeborné množství variant vzniklých jejich vzájemnou kombinací. ¹³¹ Po pečlivém studiu odborné literatury byla jako výchozí metoda zvolena zakotvená teorie autorů Glasera a Strausse, kterou poprvé společně publikovali ve svém díle *The Discovery Of Grounded Theory*. Tato metoda doznala od doby svého vzniku v roce 1967 řady změn a oba autoři se posléze rozešli, neboť měli na její aplikaci rozdílné názory. Ve světové literatuře existuje řada odborných publikací věnujících se pouze této

¹²⁸ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 152.

¹²⁹ § 29 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

¹³⁰ § 42 odst. 1 písm. a), b), c), d), e), f), i), j), k), zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹³¹ MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 219.

teorii, v české literatuře je titulů poskrovnu. Domnívám se, že metodologicky zakotvenou teorií velice dobře zpracoval Hendl a Miovský a budu z jejich výkladu při zpracování kvalitativních dat dále vycházet.

Dle Hendla je zakotvená teorie „*návrhem hledání specifické substantivní teorie, která se týká jistým způsobem vymezené populace.*“¹³² Zakotvená teorie je nejen metodologickým postupem, ale i samotným produktem výzkumu.¹³³ Domnívám se, že tato teze koresponduje s tvrzením, že výstupem kvalitativního výzkumu není verifikace či falzifikace hotové teorie, ale naopak, teorie je tvořena a její testování je součástí její geneze.¹³⁴

Východiskem pro tvorbu zakotvené teorie je kódování, čímž rozumíme operace, pomocí kterých jsou zjištěné údaje analyzovány, konceptualizovány a opět skládány jiným způsobem, což je primárním procesem tvorby nové teorie.¹³⁵ V literatuře jsou uváděny tři druhy kódování, které ač na sebe navazují, nejsou dogmatem a v praxi lze flexibilně přecházet z jednoho do druhého.

➤ Otevřené kódování

Analýza rozhovorů otevřeným kódováním odhalí určitá témata obsažená v interview.¹³⁶ Respondent v rozhovoru popisuje určité události, které přibližuje prostřednictvím svých pocitů, deskripcí jevů, svými soudy, svým hodnocením apod., otevřeným kódováním je toto sdělení respondenta analyzováno s cílem ustanovit pojmy (významové jednotky), které se opakují a tyto pojmy jsou dále seskupovány dle svých charakteristik do kategorií.

➤ Axiální kódování

Dalším krokem analýzy rozhovorů je definování základních pojmů v axiálním kódovacím paradigmatu.¹³⁷ Tímto kódováním budou vymezeny následující základní pojmy:

¹³² HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 243.

¹³³ ŠEĎOVÁ, K., Možnosti uplatnění zakotvené teorie v pedagogickém výzkumu: Rodinná socializace dětského televizního diváctví. In Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity, Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 123.

¹³⁴ ŽIŽLAVSKÝ, M., Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci, Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, s. 107.

¹³⁵ MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 228.

¹³⁶ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 247.

¹³⁷ Tamtéž s. 250.

- ✓ kauzální podmínky,
- ✓ kontext,
- ✓ intervenující podmínky,
- ✓ strategie jednání,
- ✓ následky.

Axiální kódování zahrnuje složitý induktivně-deduktivní postup, při kterém se mezi pojmy a základními kategoriemi vytvořenými otevřeným kódováním snažíme nalézt nové vztahy a souvislosti.¹³⁸ Střídání induktivního a deduktivního přístupu znamená deduktivně odvozené výroky o vztazích a zpětné porovnání s reálnými případy i jejich ověření. Tímto střídáním se dostáváme ke Gadamerově myšlence hermeneutického kruhu, který interpretuje Konečná v tvrzení, že „každý nový úsudek se hned zase stává předsudkem, tedy se stává otevřeným dalšímu přehodnocení.“¹³⁹ Miovský místo pojmu hermeneutický kruh užívá pojem hermeneutická spirála,¹⁴⁰ který je dle mého soudu vhodnější, neboť místo hledání (či spíše bloudění) v nekonečném kruhu, znamená cestu po spirále, která je konečná, neboť vrcholí poznáním.

Axiálním kódováním budou definovány podmínky, které vyvolávají v souvislosti se zkoumaným fenoménem změny policista – odchod do výslužby, určité jednání, interakce a následky.

➤ Selektivní kódování

Selektivní kódování je proces, kdy po identifikaci centrální kategorie tuto uvádíme do vztahu s dalšími kategoriemi a tyto dále ověřujeme a konceptualizujeme.¹⁴¹ Lze říci, že hlavním cílem selektivního kódování je nalezení hlavního tématu a kategorie, které jsou centrem nově se rodící teorie a všechny další kategorie a pojmy jsou k tomuto hlavnímu tématu souvztažné. Selektivním kódováním bude definována ústřední kategorie zkoumaného fenoménu, ke které mají další kategorie vymezené axiálním kódováním vztah.

¹³⁸ MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 229.

¹³⁹ KONEČNÁ, M., Řeč a rozumění: poznámky k filosofické a teologické hermeneutice H.-G. Gadamera, G. Ebelinga a E. Fuchse, 1. vyd. Brno: Marek Konečný, 2007, s. 70.

¹⁴⁰ MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 230.

¹⁴¹ Tamtéž s. 230.

Po provedeném otevřeném, axiálním a selektivním kódování bude definována zakotvená teorie a provedena její vizualizace ve vztahovém diagramu.

Etické otázky a principy výzkumu

V souvislosti mezi etikou a výzkumem bývá nejčastěji zdůrazňována nutnost dodržovat tyto základní etické principy:

- Souhlas s účastí ve výzkumu ¹⁴²

Svobodný souhlas respondenta s výzkumem je prvotním předpokladem, aby byly respondentovi kladeny otázky a je také předpokladem pravdivých odpovědí. Domnívám se, že v tomto výzkumu je plně dostačující ústní souhlas respondenta.

- Ochrana soukromí a osobních údajů účastníků výzkumu ¹⁴³

Nebudou zveřejněny žádné údaje, které by mohly odhalit identitu respondentů výzkumu. Někteří autoři v této souvislosti zdůrazňují anonymitu a důvěrnost výzkumu. V případě uchovávání jména, příjmení, data narození respondentů, je nutno zmínit i legislativní úpravu práv a povinností při zpracování osobních údajů a z ní plynoucí povinnosti. ¹⁴⁴ V zaznamenaném rozhovoru nebudou zpracovávány žádné osobní údaje respondentů.

¹⁴² HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 155-156.

KUTNOHORSKÁ, J., Výzkum v ošetřovatelství, Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 100.

MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 280.

SILVERMAN, D., Ako robiť kvalitatívny výskum, Bratislava: Ikar, 2005, s. 216.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007, s. 46.

¹⁴³ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 155-156.

KUTNOHORSKÁ, J., Výzkum v ošetřovatelství, Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 101.

MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2006, s. 282.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007, s. 45.

¹⁴⁴ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Meze výzkumu

Domnívám se, že již při plánování výzkumu je vhodné uvažovat o jeho mezích. Meze výzkumu spatřuji především ve dvou rovinách:

➤ Interpretace

Nelze zabránit tomu, aby průběh výzkumu nebyl ovlivněn subjektivně osobností výzkumníka. Při získávání kvalitativních informací od respondentů a především při získávání jejich důvěry, bez které nejsou pravdivé a výstižné odpovědi možné, budu ve výhodě, neboť věřím, že pro ně budu „jedním z nich“ a budou ke mně přistupovat s důvěrou, jinak než by vnímali tazatele z civilní sféry. Interakce mezi mnou a respondenty bude determinovat společná profesní zkušenost.¹⁴⁵

Je však otázkou, zda osobní zkušenost až příliš neovlivňuje analýzu a interpretaci kvalitativních dat a zda by analyzovat a interpretovat kvalitativní data neměl někdo, kdo nemá se zkoumaným fenoménem žádné zkušenosti. Naproti tomu je Čermák názoru, že pro porozumění výsledů výzkumu je nezbytná sdílená zkušenost.¹⁴⁶ Též Kučera klade význam na odehrávání kvalitativního výzkumu v úzkém kontaktu s terénem, a to za použití lidoznalců, folk-psychology ve sdílené kultuře a **zdůrazňuje přirozený svět v tomto uvažování** a des-identifikační osvobození se od diskursu vědeckých směrů a škol.¹⁴⁷ Vždyť i pojem interpretovat znamená vykládat, podávat umělecké dílo¹⁴⁸ a to si nelze představit bez dobré znalosti interpretovaného a nakonec i subjektivního zabarvení výkladu interpretem.

Domnívám se, že každý výzkumník do analýzy a především interpretace kvalitativních dat promítá osobní zkušenosti a prožitky, což do určité míry může přispět k prohloubení poznání, ale až přílišná subjektivita (kontaminace interpretace vlastními postoji a názory), bez dostatečného odstupů, může devalvovat výsledky výzkumu.

¹⁴⁵ BEHR, R., Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů, Praha: Virtuální institut, o.p.s, 2003, Biograf č. 32, s. 39.

¹⁴⁶ ČERMÁK, I., Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“), In Sborník z konference Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí, Brno: Psychologický ústav AV ČR, Nakladatelství Albert, 2002 s. 18.

¹⁴⁷ KUČERA, M., Kvalitativní výzkum: inspirace psychoanalýzou In Sborník vybraných příspěvků z IX. československé konference Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku – individualita a jedinečnost v kvalitativním výzkumu, 1. vyd. Brno: Psychologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2010, s. 48.

¹⁴⁸ REJZEK, R., Český etymologický slovník, Praha: Leda, 2008, s. 247.

➤ Generalizace

Nabízí se otázka, jak dalece lze výsledky kvalitativního výzkumu provedeného s pouhými pěti respondenty generalizovat na celou skupinu subjektů, tedy policistů ve výslužbě. Domnívám se, že dalším logickým krokem by bylo provedení kvantitativního výzkumu, který by výsledky verifikoval na větším vzorku respondentů a byl triangulačním ukotvením výsledné teorie. Dle Dismana je vztah kvalitativního a kvantitativního výzkumu komplementární, neboť kvalitativní výzkum pomáhá porozumět zkoumané realitě a kvantitativní výzkum umožňuje otestovat validitu tohoto porozumění.¹⁴⁹ V kritických úvahách nad možnostmi generalizace výsledků výzkumu, nezbyvá než souhlasit s tvrzením Poppera, že vědecké teorie nejsou nikdy zcela zdůvodnitelné a verifikovatelné, ale jsou víceméně testovatelné a jejich objektivita spočívá ve faktu, že mohou být intersubjektivně testovány.¹⁵⁰

Dosavadní výzkum

Není mi známá česká odborná publikace, která by pojednávala o tématu této práce, nebo by se ji alespoň okrajově týkala. V zahraničí k tomuto tématu vyšla v roce 1992 publikace autora John M. Violanti, *Police retirement: The impact of change*.¹⁵¹ Autor pracoval 23 let jako policista, působil jako koordinátor psychologické pomoci pro policisty a v současné době je profesorem na katedře sociální a preventivní medicíny Univerzity v Buffalu. Autor popisuje historii výslužby v USA, fáze procesu odchodu do výslužby, faktory ovlivňující rozhodnutí k odchodu do výslužby jako syndrom vyhoření a traumatické události. Zabývá se i ekonomickými aspekty, možnostmi dalšího pracovního uplatnění, zaměstnatelností policistů ve výslužbě atd. V neposlední řadě formuluje i doporučení k rozvoji druhé kariéry, vysvětluje techniky pro zvládání stresu a udržení fyzického zdraví. Domnívám se, že publikace i přes odlišnosti americké struktury policie a institutu výslužby v porovnání s Českou republikou a i přes stáří publikace vhodně přibližuje problematiku institutu výslužby a formuluje cenná doporučení.

¹⁴⁹ DISMAN, M., *Jak se vyrábí sociologická znalost*, Praha: Karolinum 2002, s. 290-291.

¹⁵⁰ POPPER, K., R., *Logika vědeckého zkoumání*, Praha: Oikoymenth, 1997, s. 24.

¹⁵¹ VIOLANTI, J., M., *Police retirement: The impact of change*, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, 183 s. ISBN 0-398-05786-9.

4.2 Otevřené kódování

Výzkumné otázky byly položeny pěti respondentům formou rozhovoru, rozhovory byly poté přepsány a tvoří přílohy této práce. Takto zpracované rozhovory byly analyzovány otevřeným kódováním, byly ustanoveny pojmy, které se opakovaly a tyto byly přiřazeny k následujícím kategoriím, které lze považovat za klíčové:

Kategorie: Kauzality odchodu do výslužby

Pojmy: deviantní sociální prostředí, nemorální společnost, obyčejní úředníci, smysluplnost práce, kariérní řád, nekompetentní nadřízení.

Kategorie se vztahuje k období služebního poměru, vyjadřuje kauzální vztah k ukončení služebního poměru a k odchodu do výslužby. Obsahuje pojmy vztahující se k lidem, se kterými respondenti přišli jako policisté do kontaktu, s pachateli trestné činnosti i s poškozenými. Dále se pojmy vztahují ke společnosti, nadřízeným, systému řízení a hierarchii vedení Policie ČR. Z této kategorie by bylo možné vyčlenit samostatně kategorii deviantního sociálního prostředí a kategorii smysluplnosti práce. Protože respondenti tyto kategorie zmiňovali především v souvislosti s důvody odchodu do výslužby, byla zvolena zastřešující kategorie kauzality odchodu do výslužby.

A: (...) *Lidi jsou dobytek, nejhorší ze všeho je práce s lidmi (...)* *každej Ti lže (...)* *co si lidé navymýšleli (...)* *poškozený ani nechtěl, abysme to vyšetřovali, jemu stačilo potvrzení pro pojišťovnu (...)* *on nechtěl, abysme našli pachatele, který by říkal, že tolik věcí ani zdaleka nemohl odcizit (...)* *Tohle už ani nebyla práce, to byl nesmysl (...)* *To prostě nejde vydržet (...)* *Tohle není práce na celý život (...)* *Nemůžeš tohle dělat celý život, protože to prostě nevydržíš (...)* *nadřízeným to bylo jedno (...)*

B: (...) *ve společnosti, kde je krást normální (...)* *normální nedodržovat zákony (...)* *poctivý tak je za hlupáka (...)* *v té společnosti chybí úcta k právu a hodnotám (...)* *V takovéhle společnosti je dělat takovou práci za trest (...)* *nemá to smysl ani význam (...)* *vořit ožraly na záchytku, tohle mladý nepřitahuje (...)* *Policie je obludná mašinerie, je tam spousta zbytečných vedoucích funkcí, zástupců zástupce apod. (...)* *ozbrojení úředníci, na všechno musí být papíry (...)* *není v lidských silách všechny pokyny, závazná nařízení atd. přečíst, natož si je pamatovat (...)* *už vůbec mi nechybí dohadování s lidmi (...)* *Všude se krade,*

každěj se musí postarat sám o sebe (...) Ta práce je hrozně nevděčná, hlavně v téhle společnosti (...)

C: *(...) chyběly jasné pravidla (...) 24-ti letí plukovníci, bez jakýchkoli zkušeností z výkonu (...) prostor pro šikanování podřízených. Znelíbíš se a zametou s Tebou (...) otázka postavení policisty ve společnosti, prestiže povolání (...)*

D: *(...) Ty papíry, to ne. (...) zbytečná buzerace a panáčkování (...) na základních útvarech, je to mlejnice a pakárna (...) Měl jsem štěstí, že jsem se nemusel dohadovat s lidmi (...) Tohle není práce, kterou bys mohl dělat až do důchodu, pamatuj na to a včas odejdi (...)*

E: *(...) byl jsem zvyklý na jednu pakárnu, říkám si proč nezkusit jinou (...) děláš třináct měsíců v roce. Je to postavený na hlavu (...) neudělal jsi ani krok bez toho, aby Tě někdo nekontroloval (...) že jsi jim dal pokutu, to nikoho nepotěšilo (...) Už mě nebavilo, řešit dokola problémy lidí, který si za ně většinou stejně mohli sami (...) To bylo už na palici (...) Vadila mi ta práce, protože byla většinou ubíjející (...) se psala hromada papírů a pro nic (...) Lidí si hrozně vymýšleli (...) jsem v té práci neviděl žádný smysl (...) musels být splachovací. Zavřít za sebou dveře v práci a hodit to za hlavu. (...) věděl jsem, že žádná změna nepřijde, už jsem nemohl dál. Nebavilo mě to (...)*

Kategorie: Pozitivní sociální prostředí

Pojmy: dobrá parta, společné zážitky, dlouhodobost, kontakt s bývalými kolegy.

Kategorie postihuje pozitivní sociální vazby na pracovišti, založené na vzájemné důvěře, kvalitních mezilidských vztazích, solidaritě, vzájemné sounáležitosti, nutnosti spolupracovat, sociální vazby se vyznačují dlouhodobostí a vztahují se především k období služebního poměru. Respondenti zdůrazňují jejich význam a skutečnost, že ve výslužbě již nejsou součástí těchto sociálních vazeb chápou jako ztrátu. Tyto vazby jsou součástí policejní kultury a jsou dělítkem mezi dvěma světy „*my a oni*“. Zájmeno „*my*“ rovná se policisté a „*oni*“, ve významu všichni ostatní lidé, kteří nejsou účastni na těchto sociálních vazbách a jsou vně této sociální skupiny.

A: (...) občas tam byla sranda, když byla dobrá parta (...) lidi tam spolu sloužili třeba 15, 20 let. To už se dnes moc nevidí (...) Tam lidi drželi víc spolu (...) nebylo potřeba dělat různé teambuildingové aktivity (...) Tam byly lidi odkázaný jeden na druhého (...) s parťákem jsme v práci strávili více času než, s manželkou doma (...) výroční setkání bývalých četníků (...) chtěl bych jít. Těším se, že je zas uvidím (...) potkám, bývalého kolegu, se kterým jsem něco zažil, i když se nevidíme třeba rok, a potom se potkáme, mám pocit, že jsme se naposledy viděli včera, hned naskočí vzpomínky, co jsme zažili (...) Protože nikdy společně neprožijeme takové věci (...) nutnost spoléhat jeden na druhého, překonávání překážek (...)

B: (...) Na partu, jednoznačně (...) Někdy tam byla sranda (...) Takový zážitky Ti zůstanou, napořád (...) je to kus života (...) Oni vůbec i bývalí četníci takhle drže pohromadě, kde začne dělat jeden, za chvíli jich tam je víc (...) jsem v kontaktu s bývalými kolegy, jsem rád, když si na mě vzpomenou (...)

C: (...) Taky na lidi, na kolegy, byli jsme na jedné lodi (...) celkově jsme měli k sobě blíž, než co jsem v práci teď. Kdo je toho součástí, ten to chápe. (...) stačilo tam zavolat, kluci mi řekli kde je slušné ubytování, půjčili mi permanentku na vlek, a to jsme se jinak neznali (...) Také jsem byl, a vlastně stále jsem členem IPA, byl jsem ve Francii a bydlel tam u kolegy. Za rok on na oplátku přijel k nám a měl možnost bydlet u nás (...) Jsem v kontaktu s některými bývalými kolegy (...) Uvažoval jsem, že dám přihlášku ještě do sdružení Veterán Policie ČR (...)

D: (...) parta byla dobrá, byla sranda, rád na to vzpomínám. Ono vůbec na kolektiv se tam klade velký důraz (...) druhá věc je jak zapadne do kolektivu, to je minimálně stejně důležité. Těžko můžu do něčeho jít s někým, komu nevěřím. Zážitky byly dobré, nikde jinde tohle nezažiješ (...) Jsem rád, že jsem v kontaktu s klukama, se kterými jsem dělal. (...) Občas se k tomu vracíš, co jsi prožil. Kdo to nezažil, tak to ani nepochopí, je těžký tohle někomu vysvětlovat, kdo to nepoznal zevnitř (...)

E: (...) když byla dobrá parta, tak se to nechalo vydržet, ta Tě mohla držet nad vodou (...) Lidi tam měli k sobě mnohem blíž, strávili jsme spolu noční, víkendy, dvanáctihodinový šichty. Zažili jsme napínavé věci (...) Těžko můžu tohle vysvětlovat někomu, kdo to nezažil

(...) Občas se tam za nima zajdu ještě podívat, ale už je to jiný, už vidím, že přede mnou nemůžou mluvit úplně otevřeně, už jsem jinde a ne tam s nima (...) Teď jsem byl dvakrát i na konci roku, jak dělají posezení v hospodě bývalí četníci (...) Rád je vidím (...) U četníků jsme drželi víc spolu (...)

Kategorie: Následky vlivu deviantního sociálního prostředí

Pojmy: podezřívavost, opatrnost, převzatá norma, nedůvěra.

Kategorie vypovídá o vlivu deviantního sociálního prostředí, jenž se projevuje v nedůvěře, podezřívavosti a opatrnosti. Životní zkušenosti respondentů velí spíše prověřovat, než slepě a bez pochybností věřit lidem. Sami respondenti si jsou vědomi, že uvažují jinak (méně důvěřivě a více obezřetně), než jejich současné sociální okolí. Respondent C jde ve svých úvahách ještě dále, domnívá se, že častý kontakt s pachateli vede k převzetí nejen jejich způsobu komunikace, ale i k převzetí jejich norem chování.

A: *(...) mně se nezdál, něco mi na něm nesesedlo (...) Potom jsme zjistili, že to byl podvodník, takhle ošulil firmu vedle. Některý lidi jsou hrozně neopatrný (...)*

B: *(...) Tohle v Tobě zůstává, neseš to sebou i do céčka. Těžko někomu věřit, jsem asi víc podezřívavý, než většina lidí kolem mě (...) Když odešel, tak jsem si vyfotil značku auta (...) jeho a další dva kumpány. Pak jsem se stavil za klukama a fotky jim dal – tak to je, prostě Ti to nedá (...) Uvažuješ jinak, než většina běžných lidí, je to v Tobě (...)*

C: *(...) Proč tuhle práci dělat, tahat se se spodinou společnosti - na to si každý, kdo tohle dělá, musí odpovědět sám. Při této práci tím načichneš. Načichneš lidmi, se kterými denně přicházíš do styku, tím jak se chovají k Tobě i mezi sebou, jak spolu mluví, jak mluví s Tebou (...) Poznám hned kde dělá, jen promluví (...) Načichne tím, převezme to jako normu, nedokáže se chovat jinak k civilistům a jinak k drbanům, stáhne ho to do špíny, ve který se hrabe (...) je to prostě fakt, je to tak přirozený. Každá práce se na Tobě nějak podepíše (...) budeš policajt budeš tak myslet i mluvit (...) tahle špína má na Tebe mnohem větší vliv (...)*

E: (...) *Jsem víc opatrný než ostatní lidi. Vidím u nás v ulici zaparkovaný cizí auto, co tam jindy normálně nestojí, zapamatuju si spězetku (...)*

Kategorie: Jistoty

Pojmy: policie nezkrachuje, výplata, policie se postará, výsluhový příspěvek, odchodné.

Kategorie se vztahuje k jistotám, které vnášejí do života klid, o které se může člověk opřít, které uklidňují a eliminují obavy z budoucnosti. Respondenti hovoří o jistotách ve vztahu ke služebnímu poměru, především ve vztahu k jistotám, že policie bude stále potřeba, k pravidelné výplatě. Dále zdůrazňují význam jistot i v období výslužby, jistoty práce, zdůrazňují význam výsluhového příspěvku.

A: (...) *Možná to tam bylo jistější, věděls, že policie nezkrachuje, že bude furt (...) že přijde výplata (...)*

B: (...) *je pravidelná a poměrně jistá měsíční výplata (...) Není tady taková jistota, že 15. přijde výplata (...) pojištění zdravotní, sociální (...) za mě vždy vyřizoval zaměstnavatel (...) V céčku je větší nejistota (...) ale přece jen je tam větší jistota. Je to velká firma, se spoustou zákazníků (...)*

C: (...) *Když bude nejhůř, tak s rentou chvíli vydržím, neumřu hlady (...) mám výsluhu, je to taková jistota, kdyby se něco stalo (...)*

D: (...) *přece jen u policajtů jsem měl svý jistý (...)*

E: (...) *život tam byl poměrně bezstarostný (...) nemusel ses o nic moc starat (...) bezstarostný ve smyslu, že mi 15. - tého přišla výplata, na to jsem se mohl spolehnout (...) když jsem byl nemocný, tak jsem šel marodit a nikdo mi nic nevyčítal (...) měl jsem zaplacený sociální a zdravotní pojištění, dneska tohle v civilu není úplně samozřejmé (...) počítal jsem s tím, že dostanu odchodný, budu mít výsluhu a s tím chvíli vystačím (...) finančně mi pomohlo, že jsem dostal odchodné a měl výsluhu (...) výsluha mě podržela od něčeho horšího (...)*

Kategorie: Zaměstnatelnost**Pojmy: vzdělání, kontakty, síť známých, pracovní zkušenosti, rekvalifikace.**

Pojem zaměstnatelnost bývá v odborné literatuře definován jako schopnost nalézt takové zaměstnání, které je v souladu jak s individuálními charakteristikami jedince, tak s objektivními požadavky na trhu práce.¹⁵² Je zřejmé, že zaměstnatelnost znamená rovnováhu mezi schopnostmi a znalostmi jedince a poptávkou po pracovní síle na trhu práce, která je determinována kapacitou trhu práce, rozvojem společnosti, novými technologiemi, demografickými charakteristikami apod. Kategorie zastřešuje pojmy, které se vztahují ke vzdělání, hledání místa na trhu práce, pracovnímu uplatnění a strategiím jednání při jejich hledání. Kategorie je významná o to více, že policisté hledají nové pracovní uplatnění poprvé od doby ukončení střední školy, často po 15-ti či 20-ti letech služebního poměru.

A: (...) *Práci mám díky tchánovi a upřímně, nedovedu si představit, kdyby tchán zkrachoval, nebo jsme se nějak pohádali, něco se stalo... nevím, co bych šel dělat (...)* Školu mám jenom gympl (...) *Neumím si představit, že bych šel někam shánět práci (...)* se ptají na pracovní zkušenosti, to teda nevím, k čemu by jim moje pracovní zkušenosti byly (...) *že by o mě nikdo asi nestál, nakonec je to stejně o známých (...)* Zapomeň na to, že by o Tebe po 20-ti letech u policajtů někdo stál, nebude (...) *Nejvíc mi pomohlo, že jsem mohl jít dělat ke tchánovi (...)*

B: (...) *nutnost sehnat práci (...)* Poptával jsem se známých, co bych moh jít dělat (...) *Kamaráda známý hospodařil, sháněl někoho tak jsem k němu nastoupil (...)* *Ted' jsem ale sháněl práci dopředu, (...)* *Žádné, nic kloudnýho neumíš, opravdu žádné (...)* *jak odejdeš, tak přestaneš být zajímavý, nikdo o Tebe nestojí (...)* *nevěděl jsem, co dělat, čím se živit (...)* *Víš, kdo mě zaměstnal, bývalý kolega (...)* *volal jsem mu, jestli by mě nevzal, říkal, že jo (...)* *nic pořádnýho neumím (...)* *vyučený mechanik s maturitou (...)* *kromě šoférování neumím nic (...)* *zkoušel jsem shánět práci i předtím (...)* *tak mi slušně vysvětlili, že nemají místo (...)* *Bývalý kolega, co mě zaměstnal (...)*

¹⁵² KUCHAR, P., Trh práce: Sociologická analýza, Praha: Karolinum, 2007, s. 113.

C: (...) jsem při práci vystudoval vysokou školu (...) umět jazyky (...) jsem se učil anglicky a když byla možnost, policie nabízela možnost udělat si zkoušku STANAG, tak jsem si ji také udělal (...) Byla příležitost, tak jsem šel (...) že jsem na to byl připravený, dodělal jsem školu (...) Jak jsem plánoval, tak to bylo (...)

D: (...) bylo to neplánovaný, přemluvil mě kamarád, abych odešel. Dřív také sloužil, ale byli jsme spolu v kontaktu (...) nic jiného neumím (...)

E: (...) uvidím, nějakou práci snad seženu. Neměl jsme nic připraveného (...) Dělán teď zedničinu na živnostňák, předtím jsem vypomáhal příležitostně na stavbách, na černo (...) budu radši dělat rukama. Nejhorší jak jednou začneš takhle dělat rukama, tak už to máš napořád. I kdybych chtěl někam jinam, tak všude se ptají na minulé pracovní zkušenosti a já toho nemám moc k nabídnutí (...) S prací je to mizerný (...) pomohl kamarád, má zednickou partu, mohl jsem tam chodit vypomáhat. Bylo to samozřejmě na černo (...)

Kategorie: Ambivalentní vztah k profesi

Pojmy: pracovní doba, zajímavá práce, adrenalin, stres, nuda, stereotyp.

Kategorie vyjadřuje vztah k pracovní náplni a zajímavosti profese. Respondenti se při komparaci profese policisty a jejich současné práce vyjadřují ambivalentně. Na jednu stranu oceňují klidnější současnou práci bez nočních, s volnými víkendy. Na druhou stranu popisují svoji současnou práci jako stereotypní, nudnou a ubíjející, vzpomínají na svoji práci u policie jako na zajímavou, hovoří o životě víc naplno a o adrenalinu. Ambivalentní vztah k současné práci a k profesi policisty shrnul respondent A ve větě: „V práci je to nuda, rozum a zkušenosti říkají, buď za to rád, ale něco ve mně by chtělo prožívat něco jiného.“

A: (...) Mám pravidelnou pracovní dobu, volné víkendy, je to prostě klidnější (...) Pravidelný život je prostě pohodovější, předtím jsem dělal vždy různě na směny, noční, víkendy, držel dosahy, těžko se něco plánovalo, když člověk nevěděl, co bude zítra, to mi vůbec neschází. Myslím, že se člověk s pravidelnou pracovní dobou tak nějak míň opotřebovává

(...) nevědělš co se stane, kam Tě pošlou, byls pořád jednou nohou v průseru (...) Možná mi vadí, že je v civilu i trochu nuda (...) po ránu jdu do práce, odpoledne domů, volná sobota, neděle a zase nanovo (...) je to stereotypní (...) jsem šel ráno do práce a nevěděl, co se stane, jestli se něco nepodělá a nebudu muset být v práci do druhého dne (...) vím, že mě to více opotřebovávalo, tak současná stereotypní práce je trochu ubíjející. Ubíjející, ale klidnější, (...) Bylo to tam takové zajímavější, každý případ byl jiný (...) tam jsi musel být lišák a vymyslet, kudy a jak na to, někdy mě to pohltilo, přemýšlel jsem nad tím, jak to vymyslet, jak na to přijít (...) Tady nic vymýšlet nemusím, přivez, odvez a je hotovo (...) to říkám teď, bylo to zajímavější, mám pocit, že jsem žil víc naplno, ale byly chvíle, že jsem toho měl plný zuby. Takže na jednu stranu mi něco z toho chybí, na druhou stranu, nechtěl bych něco z toho zažívat znova (...) Zažil jsem tam věci, které v civilu už nezažiju. Jsem rád, že je to za mnou, že už je nezažiju, ale furt je ve mně kousek... kousek, který by to chtěl ještě zažít znovu. Ještě někdy, jednou, něco napínavého, kdy za něčím jdeš, několik dnů a týdnů a pak to vyjde. V práci je to nuda, rozum a zkušenosti říkají, buď za to rád, ale něco ve mně by chtělo prožívat něco jiného. Mám pocit, že jsem tam byl součástí něčeho většího, ať se dělo cokoliv, byl jsem u toho jako jeden z prvních (...)

B: (...) Mám klidnější spaní (...) Jinak mi nevadí nic a už vůbec mi nechybí dohadování s lidmi, to opravdu ne (...)

C: (...) tak práce sama, byla zajímavá (...) Nebyla stereotypní (...) tak pro mě zajímavá byla (...) bylo to zajímavý (...) Musel jsi hodně přemýšlet, improvizovat, jak to udělat, aby to vyšlo, aby to fungovalo. A když to klaplo, pocit byl skvělý, stálo to za to (...) rád vzpomínám na práci jako takovou, byla zajímavá, pokaždý o něčem jiném (...) Možná trochu stereotyp v práci, není v ní moc adrenalinu (...)

D: (...) Chtěl jsem tam jít a zažít něco zajímavého (...) Dělal jsem, co mě bavilo (...) Dělal jsem, co mě bavilo a dělám to pořád (...)

E: (...) Zažili jsme napínavý věci, když jsme jeli ráno ve 4 hodiny na prodejnu, kde se nacházel pachatel, nevíš co je to zač (...)

4.3 Axiální kódování

Kategorie a pojmy získané otevřeným kódováním byly přiřazeny k axiálnímu kódovacímu paradigmatu, s cílem vymežit vztahy a souvislosti ke zkoumanému fenoménu změny policista - výslužba.

➤ **Kauzální podmínky**

Vyjadřují kauzalitu zkoumaného fenoménu změny policista - výslužba, vztahují se k období služebního poměru, jedná se o důvody odchodu policistů do výslužby. Obsahují pojmy **deviantní sociální prostředí, nemorální společnost, obyčejní úředníci, smysl práce, kariérní řád, nekompetentní nadřízení.**

➤ **Kontext**

Informace, podmínky a události, které se nepřímo vztahují ke zkoumanému fenoménu. Nemají přímý vliv se zřetelným účinkem na zkoumaný fenomén, jsou na jeho pozadí, ale v širším významu a souvislostech jej ovlivňují. Lze jej charakterizovat pojmy jako **prestíž profese, situace ve společnosti, vymahatelnost práva, kalkulace výsluhového příspěvku, kalkulace odchodného.**

➤ **Intervenující podmínky**

Intervenující podmínky mají užší souvislosti se zkoumaným fenoménem změny policista - výslužba a výraznější vliv, než kontext. Jedná se však o jemné rozdíly a dle Hendla je obtížné rozlišit intervenující podmínky od kontextu.¹⁵³ Intervenující podmínky lze vymežit především jako vliv prostředí, které vykazuje pozitivní i negativní znaky a jako vliv výchovy. Jedná se o pojmy **dobrá parta, špatní lidé, etický kodex, výcvik.**

➤ **Strategie jednání**

Jedná se o projevy vůle, cílené a záměrné aktivity jedince, které ovlivňují prožívání fenoménu i jeho následky. Lze je charakterizovat pojmy jako **vzdělávání, sebevzdělávání, rekvalifikace, kontakty, sociální síť známých, řidičské oprávnění, členství v občanském sdružení Veterán Policie ČR.**

¹⁵³ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 250.

➤ **Následky**

Jedná se o důsledky, které primárně přináší samotný fenomén, ale parciálně tyto důsledky ovlivňuje i strategie jednání a intervenující podmínky. Následky lze vystihnout pojmy, **obtížná zaměstnatelnost, nutnost rekvalifikace, ztráta sociálních jistot, ztráta sociální identity, ztráta zajímavosti, podezřívavost, obezřetnost.**

4.4 Selektivní kódování

Selektivním kódování je hledání ústřední kategorie, centrálního tématu rodící se teorie. Důležitá je teoretická citlivost při hledání případů, jež ilustrují témata, provádí se jejich porovnání a kontrasty.¹⁵⁴ Domnívám se, že nejdůležitější roli hraje teoretická citlivost, schopnost odlišit to nejpodstatnější od méně důležitého. Selektivní kódování je vážením pojmů, kategorií, vztahů, a uchopením těch nejtěžších a odkládáním těch lehčích, méně významných. Selektivním kódováním byl určen centrální pojem, jenž byl poté uváděn do vztahu k dalším kategoriím a pojmům.

Selektivním kódováním byl definován centrální pojem: **Ztráta**

➤ **Ztráta pozitivních sociálních vazeb**

Odchodem do výslužby ztratili respondenti denní kontakt s kolegy, se kterými strávili významný úsek životní dráhy. Sociální vazby byly dlouho budovány, stmeleny společnými zážitky, prožitým nebezpečím a vzájemným denním kontaktem. Tuto ztrátu obsahují vyjádření respondentů:

A: (...) *Nevím proč to tak bylo, že tam lidi drželi víc spolu, možná společné zážitky (...)*

B: (...) *Když potkám bývalého kolegu, se kterým jsem něco zažil, i když se nevidíme třeba rok, a potom se potkáme, mám pocit, že jsme se naposledy viděli včera, hned naskočí vzpomínky, co jsme zažili. S kolegy tady můžu být v práci i několik let, ale nikdy k sobě nebudeme mít tak blízko. A víš proč? Protože nikdy společně neprožijeme takové věci (...)*

D: (...) *Jsem rád, že jsem v kontaktu s klukama, se kterými jsem dělal (...)*

¹⁵⁴ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 251.

E: (...) *Taky když byla dobrá parta, tak se to nechalo vydržet, ta Tě mohla držet nad vodou. Lidi tam měli k sobě mnohem blíž (...)*

➤ **Ztráta sociální identity**

Tato ztráta souvisí se zánikem členství ve specifické profesní skupině policistů a se ztrátou pozitivních sociálních vazeb. Jedná se o ztrátu v širším významu, nejen ve významu ztráty úzkých dyadických vazeb. Jedná se o vyloučení (buť následkem dobrovolného odchodu z vlastní vůle) ze specifické sociální skupiny, již byl policista dosud členem a ve které si po dlouhé roky budoval svoji pozici.

A: (...) *ale už je takový jiný, nejsme už na stejný lodi (...)*

C: (...) *Kdo je toho součástí, ten to chápe. Třeba jsem v zimě jezdil na hory, stačilo tam zavolat, kluci mi řekli kde je slušné ubytování, půjčili mi permanentku na vlek, a to jsme se jinak neznali (...)*

Ztráta členství ve specifické sociální skupině souvisí i s hledáním členství v nové sociální skupině a s potřebou někam patřit. Z vyjádření respondentů vyplývá, že jejich minulá příslušnost k profesní skupině policistů může být novým sociálním okolím chápáno negativně. Významově se minulost spojená se členstvím v profesní skupině policistů může blížit k pojmu **stigmatizace**, buť se domnívám, že nedosahuje tak negativního a pejorativního významu. Tento význam lze nalézt ve vyjádření respondentů:

A: (...) *Možná to, že jsem byl 20 let policajt, že mi to už nikdo neodpáře, jednou jsi byl policajt a jsi na furt. Pro lidi v okolí, nikdo na to nezapomene. Zvláštní, že nikdo neřekne, to je bývalý autobusák, nebo to je bývalý elektrikář, ale toho četníka Ti už nikdo neodpáře (...)*

C: (...) *Možná, že jsem byl policajt, se s Tebou potáhne už celý život (smích). U nás ve firmě to samozřejmě všichni vědí, občas se na něco vyptávají, ale co jim máš říkat. Za prvé o tom nemůžu mluvit, co jsem zažil a za druhé by to stejně nechápali. Možná mi vadí jejich zkreslený pohled na tu práci (...)*

D: (...) *Ať přijdu kam přijdu, všude říkají to je bejvalej policajt (...)*

➤ Ztráta sociálních jistot

Respondenti zdůrazňovali nejvíce ztrátu jistoty ve významu **ekonomického zabezpečení**. Zdůrazňovali jistotu pravidelné mzdy u policie jako u zaměstnavatele, který jen stěží ukončí svou činnost. Vážili si i spolehlivosti policie, která pravidelně hradila zdravotní i sociální pojištění. Nutno uvést, že platové tarify, jimiž se řídí odměňování policistů obsahují tarifní třídu a stupeň, přičemž tarifní stupeň se pravidelně zvyšuje dle počtu odsloužených let. Tento systém garantuje pravidelné zvyšování platu, což v civilním sektoru není pravidlem. Byť tuto ekonomickou jistotu nahrazuje ve výslužbě výsluhový příspěvek, respondenti o výsluhovém příspěvku hovoří jako o posledním stupni zabezpečení, jako o záchranném kruhu.

A: (...) *výsluha mě podržela od něčeho horšího (...)*

C: (...) *Když bude nejhůř, tak s rentou chvíli vydržím, neumřu hlady (...)*

Ztrátu jistoty však nelze chápat pouze ve smyslu ekonomickém, nutno uvažovat o ztrátě jistoty **zaměstnání** jako možnosti chodit do práce, vyvíjet činnost a úsilí. I v tomto případě lze vycházet z hierarchie lidských potřeb dle Maslowa,¹⁵⁵ která obsahuje také dosahování potřeb seberealizace.

Domnívám se, že poměrně významnou roli hrají i **rutinní chování a zvyky**. Rutinní chování a zvyky patří k životu člověka, některé jsou vědomé, jiné zaběhnuté a tak časté, že si je ani neuvědomujeme. Nemožnost podílet se na nich, může být pocíťována jako ztráta, ztráta jistoty, že zítra se něco zase bude opakovat.

A: (...) *Byly to zaběhnuté zvyky, vždy po obědě společné kafe, kdo byl na řadě koupil zákusky, každý čtvrtek fotbal, to nebylo špatný (...)*

➤ Ztráta zajímavosti

Respondenti se vyjadřují k pracovní náplni v období služebního poměru. Hovoří o **zajímavosti profese**, o tom, jak byl každý případ jiný o pocitech z dobré práce, o radosti z dosaženého výsledku. Vzpomínají na zajímavost minulé profese a hodnotí svoji současnou pracovní náplň jako stereotypní a nudnou. Hodnotí prožité události jako napínavé, zajímavé, respondent C si stěžuje, že v jeho současné práci není **adrenalin**. Hormony ad-

¹⁵⁵ ATKINSON, R., L., Psychologie, 2. vyd., Praha: Portál 2003, s. 471.

renalin a nonadrenalin připravují organismus na jednání v nouzových situacích, mají důležitou úlohu v určování nálady jedince, v množství jeho energie a ve schopnosti zvládat stres.¹⁵⁶ Nevyhnutelně tane na mysli otázka, zda dlouhodobé prožívání krizových situací spojených s vylučováním těchto hormonů do organismu, nevede k touze zažívat takové krizové situace znovu a znovu. Zda se nejedná až o závislost na pocitech spojených s vylučováním těchto hormonů do organismu. Závislost na pocitech navozených vylučováním těchto hormonů by vysvětlovalo tvrzení respondenta A: (...) *ale furt je ve mně kousek... kousek, který by to chtěl ještě zažít znovu. Ještě někdy, jednou, něco napínavého, kdy za něčím jdeš, několik dnů a týdnů a pak to vyjde. V práci je to nuda, rozum a zkušenosti říkají, buď za to rád, ale něco ve mně by chtělo prožívat něco jiného (...)* V tvrzení je zřejmá ambivalence a rozpolcenost. Bažení po něčem napínavém, po pocitech spojených s vylučováním hormonů adrenalinu a nonadrenalinu do organismu v důsledku krizové situace, ale současně také vědomí nebezpečnosti krizové situace a sebezáchovných postojů.

Ztrátu zajímavosti lze chápat i ve smyslu **prestíže profese** a postavení ve společnosti. Respondenti se vyjadřují ve smyslu, že po odchodu do výslužby přestali být pro některé lidi ve svém okolí zajímaví. Některými lidmi může být konexe s policistou chápána jako možnost vyhnout se pokutě, možnost přístupu k citlivým informacím apod. a po odchodu do výslužby přestává být pro takové lidi bývalý policista zajímavý.

Kategorie ztráta zajímavosti se opírá o tato tvrzení respondentů:

A: (...) *Bylo to tam takové zajímavější, každý případ byl jiný, teď nemyslím práci na základních útvarech, ale na operativě, tam jsi musel být lišák a vymyslet kudy a jak na to, někdy mě to pohltilo, přemýšlel jsem nad tím, jak to vymyslet, jak na to přijít (...)* *nevěděls co se stane, kam Tě pošlou, byls pořád jednou nohou v průseru (...)* *jsem šel ráno do práce a nevěděl, co se stane (...)*

B: (...) *Některý lidi mě potřebovali, jenom když jsem u četníků, jak jsem odešel, přestal jsem být pro ně zajímavý (...)*

C: (...) *tak práce sama, byla zajímavá (...)* *bylo to zajímavý. Musel jsi hodně přemýšlet, improvizovat, jak to udělat, aby to vyšlo, aby to fungovalo. A když to klaplo, pocit byl skvělý, stálo to za to.(...) není v ní moc adrenalinu (...)*

¹⁵⁶ ATKINSON, R., L., Psychologie, 2. vyd., Praha: Portál 2003, s. 57.

D: (...) Zážitky byly dobré, nikde jinde tohle nezažiješ (...)

E: (...) Zažili jsme napínavý věci (...) Jak jsem odešel do civilu, jako by mě už někteří lidi nepotřebovali, když jsem tam byl, tak počítali, že bych jim asi nějak mohl pomoci, ale jak jsem odešel, už o mě nestáli (...)

4.5 Paradigmatický model

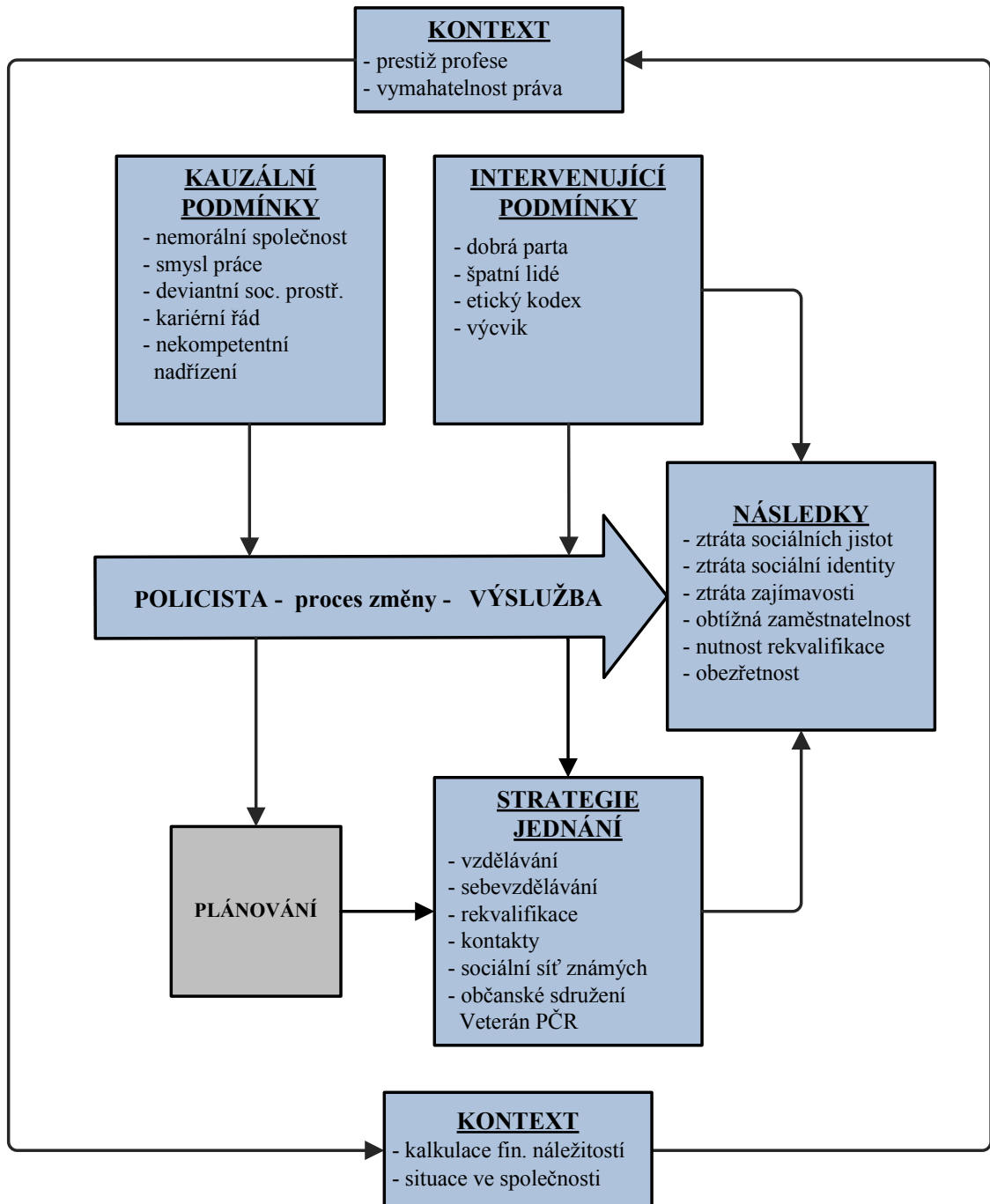
Paradigmatický model, který je produktem kvalitativního výzkumu, vytváří adekvátní popis a logickou konstrukci zkoumaného fenoménu¹⁵⁷ změny policista - výslužba.

Paradigmatický model je dle Hendla¹⁵⁸ východiskem axiálního kódování a bylo by jej možné vypracovat již po provedení axiálního kódování. Byla zvolena varianta paradigmatický model vypracovat až po selektivním kódování z důvodu možnosti selektivním kódováním lépe poznat vztahy a kategorie vymezené axiálním kódováním. Na základě kategorií zjištěných otevřeným, axiálním a selektivním kódováním byl sestaven paradigmatický model a provedena vizualizace vztahů, kategorií a subkategorií.

¹⁵⁷ SURYNEK, E., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E., Základy sociologického výzkumu, Praha: Management press, 2001, s. 27.

¹⁵⁸ HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 248-250.

Obr. 1. Paradigmatický model.



4.6 Zakotvená teorie

Po provedené analýze rozhovorů otevřeným, axiálním a selektivním kódováním byla definována zakotvená teorie. Definování zakotvené teorie bylo vedeno snahou o zdůraznění těch nejpodstatnějších skutečností a kontrastů zjištěných analýzou rozhovorů. Kvalitativní výzkum nabízí komplexní pohled¹⁵⁹ na zkoumaný fenomén, což je jeho výhoda. Ale komplexnost a širokost vztahů a pojmů může být problémem při definování zakotvené teorie, neboť shrnout to nejpodstatnější do jediné teze není snadný úkol. Zakotvená teorie byla vymezena takto:

Odchod do výslužby je pro policisty ztrátou sociální identity, sociálních jistot a přináší problematickou zaměstnatelnost policistů ve výslužbě, která je přímo úměrná jejich plánování a strategiím.

Zakotvená teorie reflektuje nejpodstatnější závěry zjištěné analýzou rozhovorů:

➤ Ztráta sociální identity

Po odchodu do výslužby policista přestává být součástí specifické sociální skupiny, na jejímž budování se podílel a ve které byl ukotven. Tato ztráta je umocněna dlouhodobým členstvím i předchozím vymezováním vůči světu těch ostatních, kteří nebyli součástí této specifické sociální skupiny. Bezprostředně po odchodu do výslužby tak policista stojí na vyhraněném pomezí dvou světů, které předtím sám vymezoval a tvořil, avšak není součástí žádného.

➤ Ztráta sociálních jistot

Služební poměr přes všechna svá úskalí, přináší policistům sociální jistoty. Tyto lze spatřovat ve stabilním zaměstnání, finančním příjmu garantovaném státem, pravidelném zvyšování mzdy dle tarifních stupňů, na úseku péče o zdraví apod. Tyto jistoty jsou v kontrastu s civilním sektorem, který ne vždy takové stabilní zázemí nabízí.

¹⁵⁹ ZICH, F., Úvod do sociologického výzkumu, Praha: Eupress, 2009, s. 99.

➤ **Problematická zaměstnatelnost policistů ve výslužbě, která je přímo úměrná jejich plánování a strategiím**

Domnívám se, že to je nejpodstatnější závěr plynoucí z výzkumu. Každý policista by si měl uvědomit, že stěží bude ve služebním poměru až do svého starobního důchodu. Tento závěr potvrzují i statistická data v následující podkapitole. Vhodným doporučením je plánování odchodu do výslužby s dostatečným časovým předstihem. Violanti,¹⁶⁰ stejně jako Kirschman¹⁶¹ doporučují plánovat druhou profesní kariéru 5 let dopředu a rozvíjet takové dovednosti a strategie, které usnadní policistům ve výslužbě uplatnění na trhu práce.

4.7 Statistické údaje

Statistické údaje o policistech odcházejících do výslužby byly získány ve spolupráci s Oddělením personálního plánování a analýz Policejního prezidia České republiky. Tyto statistické údaje byly vyhodnoceny s cílem kvantifikovat dvě proměnné:

- **věk** policistů odcházejících do výslužby,
- **délku služebního poměru** policistů odcházejících do výslužby.

Tyto proměnné mohou mít vliv na další pracovní uplatnění policistů ve výslužbě, na jejich zaměstnatelnost, nutnost rekvalifikace apod.

Tab. 1. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2008 dle věkové struktury.

2008		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	457	16
30 - 39 let	681	23
40 - 49 let	682	23
50 - 59 let	943	32
60 a více let	154	5
Celkem	2917	100

¹⁶⁰ VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 167.

¹⁶¹ KIRSCHMAN, E., I love a cop: What police families need to know, New York : The Guilford Press, 2007, s. 62-63.

Tab. 2. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2009 dle věkové struktury.

2009		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	253	16
30 - 39 let	482	31
40 - 49 let	309	20
50 - 59 let	402	26
60 a více let	99	6
Celkem	1545	100

Tab. 3. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2010 dle věkové struktury.

2010		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	224	10
30 - 39 let	213	9
40 - 49 let	654	28
50 - 59 let	1004	43
60 a více let	228	10
Celkem	2323	100

Tab. 4. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2011 dle věkové struktury.

2011		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	306	14
30 - 39 let	369	17
40 - 49 let	820	38
50 - 59 let	522	24
60 a více let	125	6
Celkem	2142	100

Tab. 5. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2012 dle věkové struktury.

2012		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	204	22
30 - 39 let	285	31
40 - 49 let	263	28
50 - 59 let	119	13
60 a více let	52	6
Celkem	923	100

Tab. 6. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2008 dle důvodu.

2008		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	331	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	281	10
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	487	17
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	332	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	199	7
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	377	13
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	706	24
Propuštění § 42 odst.3	3	0
Dosažení věku 65 let	0	0
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	32	1
Uplynutí doby určité	4	0
Propuštění § 42 odst.1/a-1	143	5
Úmrtí	22	1
Celkem	2917	100

Tab. 7. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2009 dle důvodu.

2009		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	168	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	164	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	308	20
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	159	10
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	89	6
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	142	9
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	341	22
Propuštění § 42 odst.3	1	0
Dosažení věku 65 let	0	0
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	15	1
Uplynutí doby určité	8	1
Propuštění § 42 odst.1/a-1	122	8
Úmrtí	28	1
Celkem	1545	100

Tab. 8. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2010 dle důvodu.

2010		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	213	9
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	47	2
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	40	2
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	388	17
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	235	10
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	369	16
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	872	38
Propuštění § 42 odst.3	3	0
Dosažení věku 65 let	0	0
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	6	0
Uplynutí doby určité	10	0
Propuštění § 42 odst.1/a-1	117	5
Úmrtí	23	1
Celkem	2323	100

Tab. 9. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2011 dle důvodu.

2011		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	284	13
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	113	5
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	87	4
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	464	22
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	436	20
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	242	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	327	15
Propuštění § 42 odst.3	1	0
Dosažení věku 65 let	2	0
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	12	1
Uplynutí doby určité	19	1
Propuštění § 42 odst.1/a-1	136	6
Úmrtí	19	1
Celkem	2142	100

Tab. 10. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2012 dle důvodu.

2012		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	175	23
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	86	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	40	6
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	148	13
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	147	12
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	47	2
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	75	3
Propuštění § 42 odst.3	2	0
Dosažení věku 65 let	2	1
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	62	10
Uplynutí doby určité	14	3
Propuštění § 42 odst.1/a-1	112	14
Úmrtí	13	2
Celkem	923	100

Tab. 11. Odchody policistů ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 dle důvodu.

2008 - 2012		
Důvod	Počet	%
Propuštění § 42 odst.1/m po 0 - 4 letech služby	1171	12
Propuštění § 42 odst.1/m po 5 - 9 letech služby	691	7
Propuštění § 42 odst.1/m po 10 - 14 letech služby	962	10
Propuštění § 42 odst.1/m po 15 - 19 letech služby	1491	15
Propuštění § 42 odst.1/m po 20 - 24 letech služby	1106	11
Propuštění § 42 odst.1/m po 25 - 29 letech služby	1177	12
Propuštění § 42 odst.1/m po 30 a více letech služby	2321	24
Propuštění § 42 odst.3	10	0
Dosažení věku 65 let	4	0
Nástup do jiného bezpečnostního sboru	127	1
Uplynutí doby určité	55	1
Propuštění § 42 odst.1/a-1	630	6
Úmrtí	105	1
Celkem	9850	100

Tab. 12. Odchody policistů ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 dle věkové struktury.

2008 - 2012		
Věková struktura	Počet	%
19 - 29 let	1444	15
30 - 39 let	2030	21
40 - 49 let	2728	28
50 - 59 let	2990	30
60 a více let	658	7
Celkem	9850	100

Ze statistických údajů o odchodech policistů ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 vyplývá, že služební poměr ukončilo celkem 9850 policistů.

Z údajů o věkové struktuře policistů odcházejících ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 je zřejmé, že nejvíce policistů a to 30%, odešlo ve věku 50 -59 let, poté 28 % ve věku 40 – 49 let a 21 % ve věku 30 – 39 let.

Ze statistických údajů o odchodech policistů ze služebního poměru dle důvodu odchodu vyplývá, že nejvíce policistů, 24 % odešlo po 30 a více letech služby, 15 % po 15 – 19 letech služby, 12 % po 25 – 29 letech služby.

4.8 Diskuse

V úvodu bych se vrátil k průběhu rozhovorů. Respondenti mě vnímali jako svého kolegu, naše společné interakce vycházeli ze společné profesní zkušenosti, která tvořila základní kámen důvěry, se kterou respondenti k rozhovorům přistupovali. Společná profesní zkušenost se odráží ve tvrzeních respondentů:

A: (...) *Někdy to bylo lepší někdy, někdy horší - vždyť to znáš (...)*

B: (...) *Víš sám dobře, jak to chodí (...)* Ale vždyť víš, stejně skoro všichni někam chodí (...)

D: (...) *Kdo to nezažil, tak to ani nepochopí, je těžký tohle někomu vysvětlit, kdo to nepoznal zevnitř (...)*

E: (...) *Ty to určitě chápeš (...)*

Lze říci, že z rozhovorů vyplynulo, jak pro respondenty, i po odchodu do výslužby zůstávají významné atributy profesní kategorie policistů. Respondenti stále prožívali **solidaritu** se svými kolegy.

B: (...) *Zaměstnává asi 25 lidí, dobře třetina jsou bývalí četníci (...)* Oni vůbec i bývalí četníci takhle drže pohromadě, kde začne dělat jeden, za chvíli jich tam je víc (...)

E: (...) *U četníků jsme drželi víc spolu (...)*

Že atribut **izolovanosti** v určité míře přetrvává i ve výslužbě, je zřejmé z tvrzení respondentů:

A: (...) *Možná to, že jsem byl 20 let policajt, že mi to už nikdo neodpáře, jednou jsi byl policajt a jsi na furt. Pro lidi v okolí, nikdo na to nezapomene. Zvláštní, že nikdo neřekne, to je bývalý autobusák, nebo to je bývalý elektrikář, ale toho četníka Ti už nikdo neodpáře (...)*

C: (...) *že jsem byl policajt, se s Tebou potáhne už celý život (...)*

D: (...) *Ať přijdu kam přijdu, všude říkají to je bejvalej policajt (...)*

Sami respondenti i zdůrazňují, že uvažují jinak než jejich sociální okolí, vliv atributu **vnímání nebezpečí a podezření** vyplývá z tvrzení respondentů:

E: (...) *Jsem víc opatrný, než ostatní lidi. Vidím u nás v ulici zaparkovaný cizí auto, co tam jindy normálně nestojí, zapamatuju si spězetku (...)*

Respondenti byli ve výslužbě od 1,5 do 4 let a je otázkou, do jaké míry spolu s přibývajícím rokem po odchodu do výslužby, bude vliv těchto atributů na jejich chování a prožívání slábnout, či zůstane relativně nezměněn.

V kontrastu s tvrzením Violantiho, že policejní práce je spíše nezajímavá, rutinní, stereotypní a spojená se zatěžující administrativou,¹⁶² jsou některá tvrzení respondentů, kteří vzpomínají na adrenalinové zážitky ve službě. Domnívám se, že důvody tohoto kontrastu lze hledat ve dvou faktorech. Prvním faktorem je skutečnost, že po několika letech po ukončení služebního poměru policisté zapomínají na šedý stereotyp a rutinu, ale vzpomínky na vyhocené situace, obsahující silný emoční náboj zůstávají stále živé. Druhým faktorem je i bývalé služební zařazení policistů. Dva respondenti sloužili na základních útvarcích, další respondenti na službě kriminální policie a vyšetřování či specializovaných útvarcích. Pracovní náplň je u těchto složek podstatně odlišná i s odlišnou mírou stereotypu.

Ze statistických údajů za roky 2008 – 2012 vyplývá, že ve **středním věku 30 – 49 let** ukončilo služební poměr celkem **49 %** policistů, což je 4758 policistů z celkového počtu 9850. Dále je zřejmé, že celkem **62 %** policistů, což činí 6095 policistů, odešlo po **15 – 30 a více letech služby**. Většina policistů odchází do výslužby ve středním věku a často i po desetiletích služebního poměru, jejich další pracovní uplatnění může být bez dostatečného plánování a bez jejich aktivního přístupu problematické.

Na statistické údaje lze nahlížet i v kontextu s tvrzením, že **profese policisty je celoživotním posláním**. Toto tvrzení bývá často užíváno v náborové kampani¹⁶³ a zaznívá i z úst čelních představitelů policie. Sémanticky tvrzení obsahuje dva důležité pojmy, pojem „*celoživotní*“ a pojem „*poslání*“. Pojem „*poslání*“ zdůrazňuje, že se nejedná o pouhou práci odvedenou kvůli mzdě. „*Poslání*“ je ve významu hlubšího zapojení do profese, ve významu interiorizace hodnot, které policie představuje (nebo by měla představovat), prosazování těchto hodnot, jejich nesení a předávání dál. S užitím pojmu „*poslání*“ není třeba polemizovat. Na pojem „*celoživotní*“ lze však v kontextu zjištěných statistických údajů nahlížet kriticky. Pojem „*celoživotní*“ sémanticky vyvolává dojem profese - práce - zaměstnání

¹⁶² VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, s. 33-34.

¹⁶³ Hledáte perspektivní povolání? [cit. 29.09.2013] <http://www.policie.cz/clanek/nabor-novych-uchazecu.aspx>.

na celý život, tedy až do důchodového věku. Ze statistických údajů však vyplývá, že pouze zlomek policistů odcházel do výslužby v důchodovém věku. Z 9850 policistů, kteří ukončili v letech 2008 -2012 služební poměr odcházeli pouze 4 policisté po dosažení věku 65 let. Ve věku blízkém důchodovému věku nad 60 let, odcházelo do výslužby 658 policistů, což je pouhých 7 % z celkového počtu policistů odcházejících do výslužby.

Statistické údaje vyvracejí tvrzení, že **profese policisty je celoživotním posláním** a užití tohoto tvrzení v náborové kampani je přinejmenším zavádějící. Cílem této práce není definovat, proč profese policisty není celoživotním posláním, ale po provedených rozhovorech s respondenty se domnívám, že příčiny lze spatřovat v kategorii kauzální podmínky, jež byla získána axiálním kódováním a jež se vztahuje ke kauzalitám odchodu do výslužby. V kritických úvahách nad tvrzením, že profese policisty je celoživotním posláním, lze vycházet i z následujících vyjádření respondentů:

A: (...) *Tohle není práce na celý život (...) Nemůžeš tohle dělat celý život, protože to prostě nevydržíš (...)*

D: (...) *Tohle není práce, kterou bys mohl dělat až do důchodu, pamatuj na to a včas odejdi (...)*

ZÁVĚR

Závěr by měl být reflexí napsaného, zdůrazněním výsledků práce a zhodnocením nejen úspěchů, ale i nezdarů.

Policistou se stává člověk jako biologická jednotka a jedinečná osobnost, vstupující do služebního poměru Policie ČR se svými představami, ideály a sny. Stává se členem specifické profesní skupiny, která vytváří vlastní specifickou kulturu policistů. Nově příchozí tuto kulturu interiorizuje a stává se nejen její součástí, ale sám ji i utváří. Součástí kultury policistů jsou specifické atributy cynismu, solidarity, izolovanosti, sociální identity, vnímání nebezpečí a podezření. Tyto atributy svoji intenzitou výrazně determinují prožívání a chování policistů a promítají se i do jejich sociální i osobnostní adjustace. Byly vymezeny kauzality odchodu do výslužby, mezi které patří pochybnosti o smysluplnosti práce, stagnace profesní kariéry či traumatické události a další, které vedou k ukončení služebního poměru.

Ze statistických údajů bylo zjištěno, že v letech 2008 - 2012 ukončilo služební poměr celkem 9850 policistů. Z toho 49 % policistů ukončilo služební poměr ve 30 – 49 letech věku a 62 % policistů ukončilo služební poměr po 15 – 30 a více letech služby. Z 9850 policistů pouze 4 policisté ukončili služební poměr po dosažení 65 let věku. Tyto údaje kontrastují s mediální deklací profese policisty jako celoživotního poslání a je zřejmé, že profese policisty není v praxi typem profesní kariéry po celou životní dráhu jedince. Kvantitativní data dokládají, že většina policistů ukončila služební poměr ve středním věku života, často po několika desetiletích služebního poměru.

Výzkumná část byla realizována využitím kvalitativní výzkumné strategie a metody rozhovorů s policisty ve výslužbě. Po analýze rozhovorů metodou otevřeného, axiálního a selektivního kódování byla definována zakotvená teorie, která zdůrazňuje, že odchod do výslužby znamená pro policisty ztrátu sociální identity, ztrátu sociálních jistot a přináší problematiku zaměstnatelnost policistů ve výslužbě, která je přímo úměrná jejich plánování a strategiím.

Analýzou rozhovorů bylo zjištěno, že respondenti svůj odchod do výslužby vnímají především jako ztrátu sociální identity, sociálních jistot, význam přikládají sociálnímu zabezpečení ve výslužbě a své další uplatnění na trhu práce vnímají jako obtížné.

Ukončení služebního poměru a odchod do výslužby představuje novou sociální roli spojenou se sociální adaptací, ale především s profesní adaptací a úlohou nastartovat druhou profesní kariéru.

Podářilo se přiblížit profesní kategorii policistů, výslužbu, policejní kulturu i kulturu policistů. Rozhovory s respondenty přibližují širší veřejnosti skrytou a uzavřenou profesní kategorii policistů a čtenář si může udělat představu jak respondenti, kteří nemalý počet let strávili ve službě, vzpomínají na svůj služební poměr, jak jej hodnotí i jak prožívají výslužbu.

Nedostatek spatřuji v zastřešujícím pojmu profesní kategorie policistů. V současné době je u Policie České republiky téměř 40 000 tabulkových míst, která představují rozličnou pracovní náplň a rozličné profesní zkušenosti. Rozhovory s pouhými 5 respondenty nedokáží postihnout celou šíři a variabilitu služebních zařazení a odlišných profesních zkušeností.

Motto v úvodu práce vyjadřuje silné ukotvení policisty v sociální skupině policistů, kterou i přes negativně působící faktory je obtížné opustit, především z důvodu intenzivní sociální identity s profesní kategorií policistů a obtížnou zaměstnatelnost ve výslužbě.

Práci si dovolím zakončit větou k policistům. Neříkejte každý rok znovu, že ještě chvíli zkusíte vydržet a pak se uvidí, ale plánujte a pracujte na sobě, ať je Váš odchod do výslužby dobře připravenou událostí, jež nejen ukončí jednu životní etapu, ale též začne nový a ještě zajímavější úsek Vašeho života.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním.
- [2] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
- [3] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
- [4] Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.
- [5] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- [6] Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.
- [7] Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.
- [8] ATKINSON, R., L., Psychologie, 2. vyd., Praha: Portál, 2003, 750 s. ISBN 80-7178-640-3.
- [9] BAHADIR, K., Determinants of Turkish Police Officers' Perception of Integrity: Impact of Organizational Culture, Orlando: 2008, University of Central Florida, 182 s.
- [10] BAKOŠOVÁ, Z., Sociálna pedagogika ako životná pomoc, 3. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008, 251 s. ISBN 978-80-969944-0-3.
- [11] BAKOŠOVÁ, Z., LUBELCOVÁ, G., POTOČÁROVÁ, M., Sociálna pedagogika, Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo - Mladé letá, s.r.o., 2005, 168 s. ISBN 80-10-00485-5.
- [12] BĚLOHLÁVEK, F., Osobní kariéra, Praha: Grada, 1994, 108 s. ISBN 80-7169-083-X.
- [13] CALDERO, M., A., CRANK, J., P., Police ethics: The corruption of noble cause, 3. vyd., 2011, Anderson Publishing Co., 363 s. ISBN 978-1-4377-4455-2.
- [14] CRANK, J., P., Understandig Police Culture, 2. vyd., 2004, Anderson Publishing Co., 418 s. ISBN 1-58360-545-2.

- [15] ČERMÁK, I., Myslet narativně (kvalitativní výzkum „on the road“), In Sborník z konference Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí, Brno: Psychologický ústav AV ČR, Nakladatelství Albert, 2002, s. 11. - 25, 14. s. ISBN 80-86620-03-4.
- [16] DISMAN, M., Jak se vyrábí sociologická znalost, Praha: Karolinum 2002, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- [17] FERJENČÍK, J., Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši, Praha: Portál, 2000, 256 s. ISBN 80-7178-367-6.
- [18] FREUD, S., O člověku a kultuře, Praha: Odeon, 1990, 447 s. ISBN 80-207-0109-5.
- [19] GAJDOŠ, A., MITRENGA, D., STEJSKALOVÁ, P., Svět stojící na ambivalenci: Role nejednoznačnosti v policejní kultuře, Závěrečná zpráva kvalitativního kolokvia 2009/2010, Univerzita Karlova, 18 s.
- [20] GAVORA, P., Úvod do pedagogického výzkumu, Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- [21] GIDDENS, A., Sociologie, Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- [22] GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ a kol., Psychologické aspekty změn v české společnosti: Člověk na přelomu tisíciletí, Praha: Grada Publishing, 2011, 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
- [23] GREGAR, A., Řízení lidských zdrojů, Brno: Institut mezioborových studií, 2008, 101 s.
- [24] GREEN, E., L., LYNCH, R., G., LYNCH, S., R., The police manager, Waltham: 2013, 360 s. ISBN: 978-1-4557-3047-6.
- [25] HARTL, P., HARTLOVÁ, H., Psychologický slovník, 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
- [26] HAYESOVÁ, N., Základy sociální psychologie, Praha: Portál, 2003, 165 s. ISBN 80-7178-763-9.
- [27] HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

- [28] HEWSTONE, M., STROEBE, W., Sociální psychologie, 1. vyd. Praha: Portál, 2006, 776 s. ISBN 80-7367-092-5.
- [29] CHRÁSKA, M., Metody pedagogického výzkumu, Praha: Grada publishing, 2007, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [30] JANDOUREK, J., Úvod do sociologie, Praha: Portál, 2003, 232 s. ISBN 80-7178-749-3.
- [31] KAUFMANN, J., C., Chápající rozhovor, Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 151 s. ISBN 978-80-7419-033-9.
- [32] KIRSCHMAN, E., I love a cop: What police families need to know, New York: The Guilford Press, 2007, 340 s. ISBN 978-1-59385-353-2.
- [33] KONEČNÁ, M., Řeč a rozumění: poznámky k filosofické a teologické hermeneutice H.-G. Gadamera, G. Ebelinga a E. Fuchse, 1. vyd. Brno: Marek Konečný, 2007, 118 s. ISBN 978-80-903516-9-1.
- [34] KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. a kolektiv, Člověk-prostředí-výchova, Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- [35] KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky, Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [36] KŘIVOHLAVÝ, J., Psychologie smysluplnosti existence, Praha: Grada, 2006, 204 s. ISBN 978-80-247-6659-1.
- [37] KUČERA, M., Kvalitativní výzkum: inspirace psychoanalýzou In Sborník vybraných příspěvků z IX. česko-slovenské konference Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku – Individualita a jedinečnost v kvalitativním výzkumu, 1. vyd. Brno: Psychologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2010, s. 47 – 55. ISBN 978-80-86174-17-4.
- [38] KUCHAR, P., Trh práce: Sociologická analýza, Praha: Karolinum, 2007, 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [39] KUTNOHORSKÁ, J., Výzkum v ošetrovatelství, Praha: Grada Publishing a.s., 2009, 176 s. ISBN 978-80-247-2713-4.
- [40] LACA, S., Sociální pedagogika, 1. vyd. Brno: Institut mezioborových studií, 2011, 211 s. ISBN 978-80-87182-19-2.

- [41] MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [42] MIOVSKÝ, M., Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- [43] NAKONEČNÝ, M., Sociální psychologie, 2. vyd. Praha: Academia, 2009, 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
- [44] NAKONEČNÝ, M. Úvod do psychologie, 1. vyd. Praha: Academia, 2003, 508 s. ISBN 80-200-0993-0.
- [45] OTTO, J., Ottův Slovník naučný: illustrovaná encyklopedie obecných vědomostí, Praha: 1890.
- [46] PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., a kol., Velký sociologický slovník, Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80-7184-164-3.
- [47] POPPER, K., R., Logika vědeckého zkoumání, Praha: Oikoymenh, 1997, 617 s. ISBN 80-86005-45-3.
- [48] PRAŠKO, J. a kol., Stop traumatickým vzpomínkám, Praha: Portál, 2003, 184 s. ISBN 80-7178-811-2.
- [49] PROCHÁZKA, M., Sociální pedagogika, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012, 208 s. ISBN 978-80-247-3470-5.
- [50] PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., Andragogický slovník, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2012, 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [51] RADVAN, E., VAVŘÍK, M., Metodika psaní odborného textu výzkum v sociálních vědách, Brno: Institut mezioborových studií, 2009, 57 s.
- [52] REJZEK, R., Český etymologický slovník, Praha: Leda, 2008, 794 s. ISBN 8594037280648.
- [53] RŮŽIČKA, M., a kol., Krizová intervence pro sociální pedagogy, Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, 168 s. ISBN 978-80-244-3305-9.
- [54] ŘÍČAN, P., Cesta životem: Vývojová psychologie, 2. vyd. Praha: Portál, 2006, 390 s. ISBN 80-7367-124-7.

- [55] SILVERMAN, D., Ako robiť kvalitatívny výskum, Bratislava: Ikar, 2005, 324 s. ISBN 80-551-0904-4.
- [56] SKORUNKOVÁ, R., Úvod do vývojovej psychologie, Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, 69 s. ISBN 978-80-7435-115-0.
- [57] SOMR, Z., a kol., Strategie celoživotního učení ČR, Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 70 s.
- [58] STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., Základy kvalitativního výzkumu, Boskovice: Albert, 1999, 228 s. ISBN 80-85834-60-X.
- [59] SURYNEK, E., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E., Základy sociologického výzkumu, Praha: Management press, 2001, 154 s. ISBN 80-7261-038-4.
- [60] ŠEĐOVÁ, K., Možnosti uplatnění zakotvené teorie v pedagogickém výzkumu: Rodinná socializace dětského televizního diváctví. In Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity, Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 123.-132, 9 s. ISBN 80-210-3891-8.
- [61] ŠKOBRTAL, P., Vybrané kapitoly ze sociální psychologie, 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2012, 112 s. ISBN 978-80-7464-199-2.
- [62] ŠMAJS, J., Práce - téma k zamyšlení, In Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada Publishing a.s., 2002. s. 9-33, 25 s. Edice Psyché 1552. ISBN 80-247-9006-8.
- [63] ŠTIKAŘ, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J., Psychologie ve světě práce, Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- [64] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kolektiv, Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách, Praha: Portál, 2007, 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [65] THOMAS, D., J., Police psychology, Santa Barbara: Abc-Clio, 2011, 444 s. EISBN 978-0-313-38729-6.
- [66] VAŠINA, L., Repetitorium sanoterapie, Brno: Institut mezioborových studií, 2013, 262 s. ISBN 978-80-87182-42-0.
- [67] VIOLANTI, J., M., Police retirement: The impact of change, Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1992, 183 s. ISBN 0-398-05786-9.

- [68] VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., Sociální psychologie, 1. vyd. Praha: ISV 1997, 453 s. ISBN 80 - 85866 - 20 - X.
- [69] VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., Sociální psychologie, 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- [70] WÁGNEROVÁ, M., Vývojová psychologie II., Praha: Karolinum, 2007, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
- [71] ZICH, F., Úvod do sociologického výzkumu, Praha: Eupress, 2009, 116 s. ISBN 80-86754-19-7.
- [72] ŽIŽLAVSKÝ, M., Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci, Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, 143 s. ISBN 80-210-3110-7.
- [73] BEHR, R., Žitý svět policie: Etnografický přístup k profesní identitě policistů, Praha: Virtuální institut, o.p.s, 2003, Biograf č. 32, str. 31 – 54. ISSN 1211-5770.
- [74] CAPLAN, J., Police Cynicism: Police Survival Tool, The Police Journal: 2003, č. 76, str. 304-313.
- [75] PAOLINE, E., A., Taking stock: Toward a richer understanding of police culture, Orlando: Journal of Criminal Justice 3, 2003, s. 199-214.
- [76] NESVADBA, P., Specifičnost policejní subkultury, Policista, 2009, 6., příloha s. 11. - 16. ISSN 1211-7943.
- [77] ŠVAŘÍČEK, R., Čas, vzpomínky a řečnické figury v rozhovoru, Brno: Studia paedagogica, 2010, s. 147. - 176. ISSN 1803-7437.
- [78] Hledáte perspektivní povolání? [cit. 29.09.2013] <http://www.policie.cz/clanek/nabor-novych-uchazecu.aspx>.
- [79] International Police Asociation, Czech section [cit. 02.01.2014] <http://www.ipacz.cz/>
- [80] Veterán Policie ČR [cit. 31.08.2013] <http://www.policejnveteran.cz/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IPA International Police Association

OSN Organizace spojených národů

PČR Policie České republiky

TO Tázací otázka

ZVO Základní výzkumná otázka

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Paradigmatický model.....	76
-----------------------------------	----

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2008 dle věkové struktury.....	78
Tab. 2. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2009 dle věkové struktury.....	79
Tab. 3. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2010 dle věkové struktury.....	79
Tab. 4. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2011 dle věkové struktury.....	79
Tab. 5. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2012 dle věkové struktury.....	79
Tab. 6. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2008 dle důvodu.....	80
Tab. 7. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2009 dle důvodu.....	80
Tab. 8. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2010 dle důvodu.....	81
Tab. 9. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2011 dle důvodu.....	81
Tab. 10. Odchody policistů ze služebního poměru za rok 2012 dle důvodu.....	82
Tab. 11. Odchody policistů ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 dle důvodu.....	82
Tab. 12. Odchody policistů ze služebního poměru v letech 2008 - 2012 dle věkové str.	83

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Přepis rozhovoru s respondentem A.
- P II Přepis rozhovoru s respondentem B.
- P III Přepis rozhovoru s respondentem C.
- P IV Přepis rozhovoru s respondentem D.
- P V Přepis rozhovoru s respondentem E.

PŘÍLOHA P I: PŘEPIS ROZHOVORU S RESPONDENTEM A.

Pohlaví: muž, **nástup k Policii ČR:** v 19 letech, **délka služby:** 22 let, **délka výslužby:** 1,5 roku, **vzdělání:** středoškolské, **rodinný stav:** ženatý.

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

„A co bys chtěl slyšet? Něco jako životopis? (smích) Nastoupil jsem hned po vojně, chvíli jsem hledal práci, nemohl jsem nic sehnat a zrovna tehdy nastoupil i kamarád, tak jsem si říkal, že to zkusím taky. Začínal jsem od nuly, prošel jsem hlídkovou službou, obvodním oddělením, nakonec jsem do civilu odcházel z operativy kriminální policie, dělal jsem na majetku (pozn. tazatele: trestná činnost majetkového charakteru). Byl jsem tam necelých 22 let, vždy v přímém výkonu. Někdy to bylo lepší, někdy horší – vždyť to znáš.“

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

„Toho byla spousta... ale nejvíce, asi lidi. Lidi jsou dobytek, nejhorší ze všeho je práce s lidmi. Ke konci mi už hrozně vadili lidi, skoro každé Ti lže. Poškozený přijde něco oznámit, ale ty později zjistíš, že je to vlastně pachatel, že si všechno vymyslel, aby se někomu pomstil, a najednou je všechno jinak, pachatel je ve skutečnosti poškozený a poškozený je pachatel. A kvůli pojišťovně, co si lidé navymýšleli. Vykradená chalupa, maximálně tak rozbité okno, a co si byl schopný poškozený vymyslet, odcizená elektronika, nářadí atd. aby jim to zacvakala pojišťovna. Vždyť poškozený ani nechtěl, abysme to vyšetřovali, jemu stačilo potvrzení pro pojišťovnu, že nám to nahlásil a potom už s námi ani nespolupracoval, neměl zájem, on nechtěl, abysme našli pachatele, který by říkal, že tolik věcí ani zdaleka nemohl odcizit. Tohle už ani nebyla práce, to byl nesmysl. A do toho se každý měsíc dělala statistika, jak je který okres na procenta dobrý v objasňování – prostě komedie. No a nadřizený, zažil jsem dobu, kdy každý vedoucí musel mít vysokou školu, tak si to nahonem doplňovali, nebo se vedoucími stávali lidi s minimálními zkušenostmi a schopnostmi, ale s vysokoškolským titulem. Vůbec to vedení policie byla fraška, vytváření umělých a zbytečných míst, pro kamarády, rozhodovali jen známosti. Znáš základní dělení míst u policie, ne? (smích) Někteří jsou koně tažní, někteří koně chovní, záleží, do jaké skupiny patříš.“

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

„Zůstanou Ti v hlavě různé zážitky. Ale občas tam byla sranda, když byla dobrá parta. Ty lidi tam spolu sloužili třeba 15, 20 let. To už se dnes moc nevidí, lidi mění práci často, třeba dva, tři roky a jdou zas jinam, nejsou tak dlouho spolu. Pamatuju, když jsem nastoupil, byl jsem na menším oddělení, bylo nás celkem i s vedoucím 12 lidí, jak se říká, byla to fara. Když měl vedoucí jednou za půl roku rozdělovat odměny, tak je nějak propsal a rozdělil, ale když byla výplata, tehdy ještě nechodila na účet v bance, tak každý vzal částku, co dostal jako odměnu a položil ji na stůl, potom si všichni šli zahrát nohec a odměna se pak společně propila v hospodě. Bylo to jiný. Je to jenom něco přes dvacet let, ale dnes je vše jinak. Každý shrábne odměnu, přemýšlí jestli druhý nemá náhodou víc a jde se domů, nestará se o druhého. Tam lidi drželi víc spolu. A nebylo potřeba dělat různé teambuildingové aktivity, jak se to teď dělá. Byly to zaběhnutý zvyky, vždy po obědě společné kafe, kdo byl na řadě koupil zákusky, každý čtvrtek fotbal, to nebylo špatný. Tam byly lidi odkázaný jeden na druhého a někdy se to sešlo, že s parťákem jsme v práci strávili více času než s manželkou doma, která dělala na směny a moc jsme se neviděli a spíš se doma jen mýjeli. Nevím, proč to tak bylo, že tam lidi drželi víc spolu, možná společné zážitky, přece jen tam člověk zažil jiné věci, dostal se do různých situací, než kdyby celý den seděl v kanceláři. Jo, když tam byla dobrá parta, to bylo to, co drželo, aby člověk ještě vydržel sloužit. Občas se něco podařilo, někdy se stalo, že Ti někdo přišel poděkovat, někdy to mělo smysl, ale mohlo to být častěji (smích). Víš, jak to v životě bývá - člověk to horší zapomíná a dobré si pamatuje.

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

„Dal jsem výpověď a za 2 měsíce byl pryč (smích). Asi to chceš vědět trochu podrobněji. Jak jsem měl odsloužených 15, 20 let tak jsem přemýšlel, jak dlouho tohle můžu ještě dělat. Bylo mi jasný, že tohle nemůžu dělat věčně. To prostě nejde vydržet. Ve 40-ti letech už všechno snášíš jinak, než ve 20-ti. Tohle není práce na celý život. Nemůžeš tohle dělat celý život, protože to prostě nevydržíš. Někdo to může vydržet 25 let, někdo je vyštavenej po 10 letech, záleží, jak je kdo odolný a k čemu všemu se nachomýtné. Mluvím teď o přímém výkonu. Bylo mi jasný, že se jednoho krásnýho dne budu muset sebrat a odejít a nikdo to místo mě nerozhodne. Nechával jsem tomu volný průchod, jestli se naskytne nějaká práce, kam bych mohl jít. Ale je to těžký, je to o známých. Měl jsem štěstí, že tchán má firmu, říkal

jsem mu, kdyby měl možnost, tak bych k němu šel dělat. No a potom sháněl člověka do skladu, tak jsem dal výpověď a za dva měsíce jsem byl v civilu. Nikoho z vedoucích nezajímaly důvody, proč odcházím, chceš jít, tak běž, každému to je jedno. Jasně, s kolegy jsem o tom mluvil, ale nadřízeným to bylo jedno. Trochu mě mrzelo, že třeba nikdo z nich nepřišel a nepoděkoval, přece je to 20 let služby a života, ale tam se na to nehraje. Policie, to je mašinerie, ta jede jak naložený nákladní vlak dál a dál, odchod několika lidí nic neznamená.“

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

„Za chvíli budu v civilu skoro 2 roky, řekl bych, že dobře. Mám pravidelnou pracovní dobu, volné víkendy, je to prostě klidnější. V práci v pohodě, dělám skladníka, tak je to něco přivést, odvézt, vyskladnit. Pravidelný život je prostě pohodovější, předtím jsem dělal vždy různě na směny, noční, víkendy, držel dosahy, těžko se něco plánovalo, když člověk nevěděl, co bude zítra, to mi vůbec neschází. Myslím, že se člověk s pravidelnou pracovní dobou tak nějak míň opotřebovává. Daří se mi dobře, asi tak. Možná to tam bylo jistější, věděl, že policie nezkrachuje, že bude furt, že lidi budou krást pořád, že přijde výplata. Na druhou stranu nevěděl, co se stane, kam Tě pošlou, byls pořád jednou nohou v průseru. Občas si vzpomenu na nějaký zážitky když jsem tam byl, vždycky jsme si říkali, tohle až budu vyprávět vnoučatům (smích).“

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

„Práci mám díky tchánovi a upřímně, nedovedu si představit, kdyby tchán zkrachoval, nebo jsme se nějak pohádali, něco se stalo... nevím, co bych šel dělat. Školu mám jenom gympl, někdy před 25 lety, jinak nic. Neumím si představit, že bych šel někam shánět práci. Všude se ptají na pracovní zkušenosti, to teda nevím, k čemu by jim moje pracovní zkušenosti byly. Víím, že kolegové chodí dělat třeba do bezpečnostních agentur, ale to je až poslední štace, když mají jít za chvíli do důchodu, že tam doklepu 2 – 3 roky, ale nedovedu si představit, že bych tam šel ve 42 letech dělat. Mám papíry na nákladák a autobus, asi bych šel jezdit, nebo nevím. A přitom bych měl chuť se něco naučit, řemeslníků je dnes málo, kdyby byla možnost, nějaký rekvalifikační kurs, třeba pokrývač, víím, že mají spoustu práce, klidně bych do toho šel. Doba je zlá, pracovních míst málo, je mi jasné, že by o mě

nikdo asi nestál, nakonec je to stejně o známých. Zapomeň na to, že by o Tebe po 20-ti letech u policajtů někdo stál, nebude, věř mi.“

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

„Hmm, to nevím, jsem celkem spokojený. Fakt nevím, asi nic. Možná to, že jsem byl 20 let policajt, že mi to už nikdo neodpáře, jednou jsi byl policajt a jsi na furt. Pro lidi v okolí, nikdo na to nezapomene. Zvláštní, že nikdo neřekne, to je bývalý autobusák, nebo to je bývalý elektrikář, ale toho četníka Ti už nikdo neodpáře (smích). Možná mi vadí, že je v civilu i trochu nuda (smích). Prostě po ránu jdu do práce, odpoledne domů, volná sobota, neděle a zase nanovo. Vím, co budu dělat v práci, je to stereotypní. To u četníků jsem šel ráno do práce a nevěděl, co se stane, jestli se něco nepodělá a nebudu muset být v práci do druhého dne. I když vím, že mě to více opotřebovávalo, tak současná stereotypní práce je trochu ubíjející. Ubíjející, ale klidnější, každá mince má dvě strany, člověk si musí vybrat co vlastně chce. Bylo to tam takové zajímavější, každý případ byl jiný, teď nemyslím práci na základních útvarech, ale na operativě, tam jsi musel být lišák a vymyslet kudy a jak na to, někdy mě to pohltilo, přemýšlel jsem nad tím, jak to vymyslet, jak na to přijít. Tady nic vymýšlet nemusím, přivez, odvez a je hotovo (smích). Ale to říkám teď, bylo to zajímavější, mám pocit, že jsem žil víc naplno, ale byly chvíle, že jsem toho měl plný zuby. Takže na jednu stranu mi něco z toho chybí, na druhou stranu, nechtěl bych něco z toho zažívat znovu.“

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

„Nejvíce mi pomohlo, že jsem mohl jít dělat ke tchánovi, nebýt jeho, to by bylo horší a upřímně nevím, co bych dělal. A z ekonomického hlediska, nebýt výsluhy, tak nevím. Ještě dopláčíme hypotéku na barák, bez výsluhy a bez tchána by to bylo horší. Taky je fajn, že si na mě kluci občas vzpomenou, zajdeme na pivo, ale už je to jiný, nejsme už na stejné lodi. Třeba se baví o aktuálních věcech, z práce a tak, už přede mnou nemůžou říct vše... já to chápu, jsem už jinde i když jeden z nich. Každý rok, na konci roku, dělají takový výroční setkání bývalých četníků, dělalo se to, už když jsem nastoupil, takže to je asi dlouhá tradice, poprvé jsem nebyl, letos už říkali, že to bude zas, chtěl bych jít. Těším se, že je zas uvidím.“

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

„Život jde dál, nemá cenu se k něčemu moc vracet a vzpomínat. Zažil jsem tam věci, které v civilu už nezažiju. Jsem rád, že je to za mnou, že už je nezažiju, ale furt je ve mně kousek... kousek, který by to chtěl ještě zažít znovu. Ještě někdy, jednou, něco napínavého, kdy za něčím jdeš, několik dnů a týdnů a pak to vyjde. V práci je to nuda, rozum a zkušenosti říkají, buď za to rád, ale něco ve mně by chtělo prožívat něco jiného. Mám pocit, že jsem tam byl součástí něčeho většího, ať se dělo cokoliv, byl jsem u toho jako jeden z prvních, nebo jako jeden z prvních jsem o tom slyšel. Když potkám bývalého kolegu, se kterým jsem něco zažil, i když se nevidíme třeba rok, a potom se potkáme, mám pocit, že jsme se naposledy viděli včera, hned naskočí vzpomínky, co jsme zažili. S kolegy tady můžu být v práci i několik let, ale nikdy k sobě nebudeme mít tak blízko. A víš proč? Protože nikdy společně neprožijeme takové věci. Je to snadné, jsou kamarádi z vojny, ze školy, spolupracovníci, komarádi z fotbalu, ale to co sblíží lidi jsou společné zážitky, nutnost spoléhat jeden na druhého, překonávání překážek. Při popíjení kafe z automatu o přestávce a tlachání o ničem, se nic takového nestane. Taky asi uvažuji trochu jinak. Do práce přijel chlap, že prý veze čisticí prostředky, že to má domluvený s majitelem, že je tam složit, ať mu dáme peníze a hned jede. Kolegyně už šla, že mu to zaplatí, mně se nezdál, něco mi na něm nesedělo, říkám ne, ať počká na šéfa. Najednou byl pryč. Potom jsme zjistili, že to byl podvodník, takhle ošulil firmu vedle. Některý lidi jsou hrozně neopatrny. Nevím, co víc bys chtěl slyšet, víc už mě nenapadá, snad jsem Ti pomohl.“

PŘÍLOHA P II: PŘEPIS ROZHOVORU S RESPONDENTEM B.

Pohlaví: muž, **nástup k Policii ČR:** ve 22 letech, **délka služby:** 18 let, **délka výslužby:** 3 roky, **vzdělání:** středoškolské, **rodinný stav:** ženatý.

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

„K policii jsem šel v roce 1991, vzpomínám si, že se mi nechtělo na vojnu. Tehdy to dost lidí hrálo na hlavu, nebo radši šlo na civilku, ale to se mi nechtělo. Byla možnost, že kdo šel k policajtům, měl vojnu jen na 5 měsíců, tak jsem šel. No a potom jsem nastoupil na obvodní oddělení, kde jsem byl až do odchodu do civilu. Ale jak víš, já jsem trochu výjimka (smích). Odešel jsem do civilu po 16 letech a potom, byl jsem v civilu necelý rok, potom jsem se vrátil, do jednoho roku Tě můžou vzít zpátky, bez toho, že bys znovu musel dělat přijímací řízení. Ale jen můžou, nikde není psáno, že Tě musí vzít zase zpátky. No a po druhý jsem vydržel necelý dva roky a šel zase do céčka, teď už natrvalo. Vždy jsem byl jenom na základních útvarech, skoro celou dobu na obvodním oddělení, vyjma nějaké praxe a výpomoci jinde.“

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

„Vadilo? Toho byla spousta (smích). Co chceš dělat ve společnosti, kde je krást normální, kde je normální nedodržovat zákony a když je někdo poctivý, tak je za hlupáka? Tahle společnost je na dně, topí se v marastu a já mám chodit za někým a říkat mu, teď jsem Tě chytil, neměl jsi krást, to je špatné. Víš sám dobře, jak to chodí. Zavřou vařiče za fet, za rok vyleze a co půjde dělat? Půjde zase vařit, to co dělal doted', bude dělat dál, to co umí a nic jinýho. Nikde ho nezaměstnají s jeho minulostí a on přece nepůjde kopat s krumpáčem za pár šprlíků a každý ráno vstávat na šestou. Je to jednoduchý, každej dělá, co umí, aby se uživil. Tady v té společnosti chybí úcta k právu a hodnotám. Všechna humanita, to je jen pozlátka a poleva na povrchu, uvnitř jsou lidi horší než zvířata. Já, když mi bylo asi 14, nebo 15let, jsem jel jednou na kole po chodníku, proti mně šel esenbák a říkal mi, že to se nesmí, ať jdu pěšky, nebo jedu po silnici. Báł jsem se potom ještě měsíc najet s kolem na chodník. Podívej se dnes. V noci jede policejní auto po ulici a ožralí 16-ti letý parchanti na auto ukazují fakáče, jen tak a nikdo jim nemůže nic udělat. V jejich věku jsem si taky dal pivo, ale snažil jsem se jít rovně, aby si mě nevšimli a ne tohleto. Ale to je chyba ve výchově, v rodičích, ve společnosti a ne v policajtech, kteří by měli chytat lumpy. V takovéhle

společnosti je dělat takovou práci za trest, nemá to smysl ani význam. Myslím, že to bylo vidět i v tom, kdo se v letech, tuším bylo to 2006-2008, k policii hlásil. Nikdo, museli dělat nábor a reklamu, tohle není pro mladý lidi zajímavý, každý chce cestovat, nebo aspoň služební telefon, auto. Dělat půlku šichet noční, vozit ožraly na záchytku, tohle mladý nepřitahuje. Jo, je jich pár, co dělají nějaký sport, nastoupí s jasným cílem, že chtějí k zásahovce, nebo jezdit linku 158, ale těch je hrstka. Tahle práce není pro mladý zajímavá, nebo přijdou, ale za rok za dva odchází, nejsou zvyklý na dril. Mladí tam chodí se zkreslenýma představama z různých seriálů a detektivek. Realita je jiná. Policajti jsou jen ozbrojení úředníci, na všechno musí být papíry. Takovejch nařízení, se kterýma jsem se musel seznámovat, jen jsem to odškrtal, seznámen a jedem dál. Nikdo se ani nezamyslel nad tím, že není v lidských silách všechny pokyny, závazná nařízení atd. přečíst, natož si je pamatovat. Další, co mi hodně vadilo, byl systém, nebo jak to nazvat. Policie je obludná mašinerie, je tam spousta zbytečných vedoucích funkcí, zástupců zástupce apod. A o tom kdo se kam dostane rozhodují jenom konexe, nic jinýho. Všechny výběrový řízení jsou jen fraška. To je asi to nejdůležitější, co mě štvalo.“

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

„Na partu, jednoznačně. I když ke konci už to taky bylo jiný, než v době kdy jsem nastoupil. Někdy tam byla sranda. Abys to vydržel, musíš si dělat srandu, ze všeho, jinak to nejde. Srandu, spíš bych to nazval černý humor. Víím, že to zní drsně, ale děláš si srandu i z vážných věcí, zachováš si tak odstup, jinak bys to nevydržel. Nemůžeš brát vše vážně, jinak by ses z toho zbláznil, určitě mi rozumíš. A určitě jsem i někomu pomohl, občas někdo poděkoval. Byl jsem v Praze na Měnovém fondu v roce 2000 i v roce tuším 2002, když tam zasedalo NATO. Byl jsem tehdy poblíž Kongresovky a lidi co tam bydleli, nám nosili jídlo, třeba paní upekla buchty a přinesla nám je, bylo to milý, děkovala nám, že tam jsme. Nebo jednou, jsme chytili pachatele, co okradli seniora. Byla to klasika, dvě pachatelky dědečka zabavily a třetí k němu do baráku vlezla oknem a z ložnice ukradla přes 100.000,- Kč. Sousemi ji ale viděli a zavolali na 158, za chvíli jsem je chytili, děda potom dostal peníze zpátky a přišel nám poděkovat. Je to různý, možná jsem to před chvílí vylíčil až moc černě, ale takhle to je, těch zážitků, když někdo přišel poděkovat bylo málo. To víš, když někoho odvezeš v noci na záchytku, tak Ti ráno nepřijde poděkovat (smích). Takový zážitky Ti zůstanou, napořád. Vždycky si vzpomenu na pohádku Tři veteráni, jak chtěli objíždět místa, kde bo-

jovali. Je v tom kus pravdy, když jedeš kolem místa, kde jsi něco zažil, něco výrazného, nějaký zákrok, prostě Ti to samo v hlavě naskočí, úplně automaticky, nedokážeš to ovlivnit.“

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

„Když jsem nastoupil a začal sloužit, tak jsem nad ničím moc nepřemýšlel, byla rodina, děti, barák, jiný starosti, ale jak dosáhneš 15-ti let, tak začneš přemýšlet, víš, že když odejdeš, tak budeš brát nějakou rentu, ale čím se budeš živit? Po patnácti letech už pořád kalkuluješ, na jedné straně je pravidelná a poměrně jistá měsíční výplata a na druhé straně možnost renty, ale kdo ví, na jak dlouho, co s ní vymyslí, a nutnost sehnat práci. Slyšel jsem jednou přirovnání, který se mi moc líbí. Renta je jako mrkev, kterou přivážeš na klacek před osla, on táhne vozík, a s vidinou mrkve před sebou pořád táhne a táhne. Tak je to stejný i s rentou. Když vydržíš ještě chvíli táhnout, ještě rok, renta bude větší o 3 procenta pak si řekneš, no vydržel jsem rok, zkusím ještě jeden, bude to zase o 3 procenta víc. A tak dál a dál. Jak osel (smích). Potom se stala jedna událost, v práci, Ty víš co, ale nepiš to tam, nechci o tom mluvit. A rozhodování bylo rychlý. Řekl jsem si a dost, jdu pryč. Dal jsem výpověď a odešel. Bylo to rychlý rozhodnutí, po tom, co jsem zažil. Nebylo to plánovaný. Tak jsem odešel. Poptával jsem se známých, co bych moh jít dělat. Kamaráda známý hospodařil, sháněl někoho, tak jsem k němu nastoupil. To bylo na jaře. Na podzim mi řekl, že mě platit nemůže, že můžu nastoupit zase na jaře. No, když jsem to viděl, tak jsem radši šel v zimě zpátky k policajtům. To víš, vedení mi to dávalo sežrat, kdo jednou odejde, tak se na něj kouká jako na nespolehlivýho. Nicméně vzali mě zpátky. Zase jsem byl v tom kolotoči (smích). Myslel jsem, že to vydržím, ale to nešlo, necelý dva roky a šel jsem do céčka nadobro. Ted' jsem ale sháněl práci dopředu, neodcházel jsem na blind jak minule a věděl jsem, co půjdu dělat. Spíš mě mrzelo, že Ti nikdo nepoděkuje, je to kus života, ale ted' už to je jedno. Takže jsem neměl jeden odchod, ale hned dva (smích).“

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

„Jo jde to. Mám klidnější spaní. Není tady taková jistota, že 15. přijde výplata, ale jde to.“

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

„Žádné, nic kloudného neumíš, opravdu žádné. Doba je všeobecně špatná co se týče práce, a to jak pro ty, co vylezou ze školy, tak pro Tebe. Nikdo o Tebe nebude v céčku stát. Když jsi policajt, tak můžeš být pro lidi zajímavý, máš přístup k informacím a tak, ale jak odejdeš, tak přestaneš být zajímavý, nikdo o Tebe nestojí. Jak jsem už říkal, poprvé, když jsem odešel na prudko, šel jsem dělat ke chlapovi, co má větší hospodářství. Jezdil jsem s traktorem, s vejtraskou, co bylo potřeba. Na podzim jsem skončil a říkal, že mě zaměstná zase na jaře. A mě platil samozřejmě jen minimální mzdu, plus něco bokem. Je to jak jiný svět, nebyl jsem na něco takového zvyklý. Nevěděl jsem, ani jak to řešit, pojištění zdravotní, sociální, nikdy jsem se o to nezajímal, vše za mě vždy vyřizoval zaměstnavatel. No a to byl taky důvod, nevěděl jsem co dělat, čím se živit, proč jsem se vrátil zpátky a sloužil ještě skoro dva roky. Ale je to jako začarovaný kruh, na jednu stranu jsem si vážil toho, že mám práci a jistý pravidelný příjem, na druhou stranu, jsem už toho měl zase dost. Ale můj druhý odchod, byl už plánovaný. Mám řidičák na kamion, udělal jsem si tehdy profesní průkaz a šel jezdit. Víš, kdo mě zaměstnal? Bývalý kolega. Odešel tehdy kolem roku 2000, založil si firmu na zemní práce a autodopravu, volal jsem mu, jestli by mě nevzal, říkal, že jo a jsem u něj už třetím rokem. Zaměstnává asi 25 lidí, dobře třetina jsou bývalí četníci. Takže dobrý, jsem tam spokojenej. Oni vůbec i bývalí četníci takhle držej pohromadě, kde začne dělat jeden, za chvíli jich tam je víc (smích).“

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

„Nevím, asi nic. Jedině, že nic pořádného neumím. Jsem vyučený mechanik s maturitou, nikdy jsem to nedělal, takže kromě šoférování neumím nic. Ta práce, myslím u policie, Ti nic nedá. Víš, když jsi vyučený elektrikář, můžeš skončit u jedné firmy, potom jít do jiné, pak zase jinam. Nic se neděje, pořád něco umíš a můžeš taky chodit na melouchy. Jo, to mi asi vadí nejvíc, člověk na tom je hůř než čerstvě vyučený kluk, kterýho můžou vzít s tím, že si ho můžou vychovat, když nebude líný. Slyšel jsem, že stát i podporuje firmy, které zaměstnávají čerstvé školáky. Jinak nevím, co by mi vadilo. V céčku je větší nejistota. U četníků taky, můžeš mít úraz, můžeš onemocnět, nevyhovíš zdravotně a jdeš, ale přece jen je tam větší jistota. Je to velká firma, se spoustou zákazníků (smích). Jinak zkoušel jsem shánět práci i předtím, než jsem nastoupil tam, kde teď dělám, ještě když jsem byl u četníků. Ale když jsem řekl, kde dělám, že za dva měsíce můžu nastoupit, tak mi slušně vysvětlili, že ne-

mají místo. Nevím. Některý lidi mě potřebovali, jenom když jsem u četníků, jak jsem odešel, přestal jsem být pro ně zajímavý. Jinak mi nevadí nic a už vůbec mi nechybí dohadování s lidmi, to opravdu ne.“

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

„Bývalý kolega, co mě zaměstnal, že mám aspoň nějakou výsluhu, že i kdyby se něco stalo, tak má člověk aspoň něco. Taky jsem v kontaktu s bývalými kolegy, jsem rád, když si na mě vzpomenou, v létě chodíme hrát nohec a vždycky je rád potkám. Teda ne všechny, ale většinu jo (smích).“

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

„Svůj názor na lidi, jsem Ti už říkal. Všude se krade, každé se musí postarat sám o sebe. Kradli naši zákazníci, když jsem byl u četníků, byla to jejich práce krást, naše práce je chytat. Každé dělal, co uměl, jednou to vyšlo jim, jednou nám. Přemýšlel jsem jednou o tom, co bych dělal, kdybych se dostal do finančních problémů. Hele, říkals, že mě tam nebudeš jmenovat, je to tak? Dobrá, kdyby to bylo nutný, kdybych se dostal do nějakých sraček, než kdybych měl přijít o barák, šel bych taky..., nějak bych se zařídil a postaral. Věděl bych přesně, jak to udělat a na co si dát pozor. Tohle není o nějakých pocitech. Jsem realista a všichni policajti jsou realisti. Buď uživím sebe a rodinu, nebo ne, to jsou jednoduchý počty. Když může být úplatný soudce, který nedostává zrovna malý peníze, aby byl ne-stranný. Kdybych se měl teď znovu rozhodnout, jestli jít k četníkům, nebo ne, tak bych nešel. Radši bych se něco naučil, něco pořádnýho. Ještě mě vždycky štvala jedna věc. Hasiči jsou na to podobně, jako jsme byli my. A prakticky všichni si můžou během práce přivydělávat. Dělají řidiče, dělají výškové práce, na které si v práci udělali kurzy. A potom ten vedlejšák jim tam schválí, protože to berou, jako že se zdokonalují v oboru. U četníků nesmíš nic, podnikat, brigády, melouchy prostě nic. Jo, vlastně můžeš, můžeš provozovat uměleckou činnost, kamarád chodí hrát s trumpetou na funusy (smích). Ale vždyť víš, stejně skoro všichni někam chodí, zemní práce, zedničina a tak. Ta práce je hrozně nevděčná, hlavně v téhle společnosti. Každý nadává na policajty, jednou mu dali pokutu, jednou tamto, ale pak se mu něco stane, nevrátí se jim děcko ze školy a pak jsou jim najednou policajti dobrý. Tohle v Tobě zůstává, neseš to sebou i do céčka. Těžko někomu věřit, jsem asi víc podezřívavý, než většina lidí kolem mě (smích). Jedeme s manželkou nakoupit, zaparkuju

auto u obchodáku a najednou ke mně přijde cikán a nabízí mi hodinky a nějaký dalekohledy. Říkám mu, že nemám zájem, ale nedalo mi to. Když odešel, tak jsem si vyfotil značku auta se kterým tam byl, jeho a další dva kumpány. Pak jsem se stavil za klukama a fotky jim dal – tak to je, prostě Ti to nedá (smích). Uvažuješ jinak, než většina běžných lidí, je to v Tobě.“

PŘÍLOHA P III: PŘEPIS ROZHOVORU S RESPONDENTEM C.

Pohlaví: muž, **nástup k Policii ČR:** ve 20 letech, **délka služby:** 16 let, **délka výslužby:** 2 roky, **vzdělání:** vysokoškolské, **rodinný stav:** ženatý.

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

„To chceš slyšet moje cívíčko? Ve dvaceti letech jsem se přestěhoval přes půlku republiky za svoji manželkou. Bydleli jsme u jejich rodičů. Bydlel jsem ve městě, kde jsem nikoho neznal, a sháněl jsme práci. Táta mé manželky, můj tchán, dělal vyšetřovatele u policie, tak to dopadlo, že jsem tam šel taky. Po policejní škole jsem byl chvíli na praxi na obvodním oddělení. Byl jsem rád, že jsem tam nemusel být dlouho, potom jsem se dostal k útvaru, který zajišťuje různé technické věci, je to spíš servisní složka, než výkonná. Dostal jsem se tam díky tchánovi, jinak bych neměl šanci. Tam to bylo dobrý, zajímavá práce, lepší než na základních útvarech. Potom jsem při práci vystudoval vysokou školu, pajdák, obor matematika učitelství pro střední školy. Tehdy byl na studium dobrá doba, dostal jsem od zaměstnavatele dohodu, dostával jsem volno ke studiu. Byla doba, že dávali dohodu každému, kdo si zažádal a byla škoda toho nevyužít. A proč jsem šel studovat? Jednak na mě tlačil tchán a jednak jsem jim, jako rodičům a manželce, chtěl něco splatit, protože jsem přišel s holým zadkem, bydlel jsem u nich a díky tchánovi jsem měl práci. Říkal jsem si, že je to dobré pro budoucnost, nikdo neví, co bude, je dobré mít vzdělání, umět jazyky. Jo, taky jsem se učil anglicky a když byla možnost, policie nabízela možnost udělat si zkoušku STANAG, tak jsem si ji také udělal. Jak jsem měl hotovou školu, chtěl jsem zkusit něco dalšího. Šel jsem sloužit do Prahy, na operační odbor. Tam jsem byl skoro 4 roky, skončila mi doba, po kterou jsem musel zůstat po škole u policie, potom se naskytla příležitost jít dělat do civilní sféry, dělám teď ve firmě, která dělá mapové podklady. Nechtěl jsem u policajtů zůstat celý život. Viděl jsem tchána, sloužil celý život, než šel do céčka, měl už toho dost, byl jak vyhořelý palivo (smích). Moje služba trvala přesně 15 let a 8 měsíců.“

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

„Tam chyběly jasné pravidla. Měl by být jasné a transparentně nastavený služební postup, kariérní řád. Uděláš tuto školu, tento kurs, půjdeš tam a tam. Abys měl před sebou jasnou vizi, co bude a jak bude. Pak by se nemohlo stát, že by na prezídku byly 24-ti letí plukovní-

ci, bez jakýchkoli zkušeností z výkonu a měli Tě metodicky vést. A každý z nich by měl být pár let v přímém výkonu na ulici. Tohle tam chybí. Pevná hierarchická struktura vedení, dává prostor pro šikanování podřízených. Znelíbíš se a zametou s Tebou. Tak to je. Je i otázka postavení policisty ve společnosti, prestiže povolání. Proč tuhle práci dělat, tahat se se spodinou společnosti - na to si každý, kdo tohle dělá, musí odpovědět sám. Při této práci tím načichneš. Načichneš lidmi, se kterými denně přicházíš do styku, tím jak se chovají k Tobě i mezi sebou, jak spolu mluví, jak mluví s Tebou. Nech mě chvíli mluvit s kolegou, který dělá na kriminálce, na násilné trestné činnosti, řekněme 10 let. Poznám hned, kde dělá, jen promluví (smích). Načichne tím, převezme to jako normu, nedokáže se chovat jinak k civilistům a jinak k drbanům, stáhne ho to do špíny, ve který se hrabe. To neříkám, že bych chtěl někoho omlouvat, je to prostě fakt, je to tak přirozený. Každá práce se na Tobě nějak podepíše. Budeš učit na základce - budeš mluvit a myslet jako učitel, budeš hrát v divadle, budeš myslet a mluvit jako herec, budeš policajt - budeš tak myslet i mluvit. Můžou Ti dávat k seznámení všechny možné etické kodexy a říkat jak máš vystupovat na veřejnosti, ale je to jinak, tahle špína má na Tebe mnohem větší vliv. Ale říkám to Tobě, protože Ty to chápeš, ale jinak někdo z venku, ne ne, ten to nepochopí.“

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

„Hele, já i když jsem teď dost kritizoval, tak práce sama, byla zajímavá. Nebyla stereotypní, i když nemůžeš to takhle paušalizovat, jsou tam různé funkce a místa. Já, co budu mluvit za sebe, co jsem zažil já, tak pro mě zajímavá byla. Nechci o tom moc mluvit, co jsem tam dělal, byly to spíš technický věci, Ty víš, ale nepiš to tam, bylo to zajímavý. Musel jsi hodně přemýšlet, improvizovat, jak to udělat, aby to vyšlo, aby to fungovalo. A když to klaplo, pocit byl skvělý, stálo to za to. Měl jsem štěstí, že jsem se nemusel dohadovat s lidmi a je jedno jestli s poškozenými, nebo pachateli. Takže rád vzpomínám na práci jako takovou, byla zajímavá, pokaždý o něčem jiném. Taky na lidi, na kolegy, byli jsme na jedné lodi. Samozřejmě, je to jako všude, ne s každým jsem si rozuměl, s někým víc, s někým míň, ale celkově jsme měli k sobě blíž, než co jsem v práci teď. Kdo je toho součástí, ten to chápe. Třeba jsem v zimě jezdil na hory, stačilo tam zavolat, kluci mi řekli, kde je slušné ubytování, půjčili mi permanentku na vlek, a to jsme se jinak neznali. Také jsem byl, a vlastně stále jsem členem IPA, byl jsem ve Francii a bydlel tam u kolegy. Za rok on na oplátku přijel k nám a měl možnost bydlet u nás.“

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

„Měl jsem v plánu odejít, už jsem bydlel a dělal v Praze, jak jsem měl odkrouceno 15 let, chtěl jsem si najít něco jinýho. Byla příležitost, tak jsem šel, dal jsem výpověď a za necelý tři měsíce jsem byl v civilu. Trochu problém byl ten přechod, měl jsem strach, aby mi místo, než mi uběhne výpovědní doba, podrželi, ale bez problémů. Šéf mě chvíli přemlouval, ať zůstanu, ale brzy mu došlo, že je to zbytečný.“

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

„Dobře, nemůžu si stěžovat. Vše v pohodě.“

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

„Práci mám a doufám, že ještě chvíli mít budu (smích). A kdyby se něco stalo, nebojím se, že bych v Praze práci nesehnal. Když bude nejhůř, tak s rentou chvíli vydržím, neumřu hlady.“

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

„Nevím, asi nic. Nestěžuju si. Možná, že jsem byl policajt, se s Tebou potáhne už celý život (smích). U nás ve firmě to samozřejmě všichni vědí, občas se na něco vyptávají, ale co jim máš říkat. Za prvé o tom nemůžu mluvit, co jsem zažil a za druhé by to stejně nechápali. Možná mi vadí jejich zkreslený pohled na tu práci. Ale chápu to, párkrát dostali pokutu, něco viděli ve zprávách a něco ve filmech a z takového guláše si dělají obrázek o té práci. To je těžký, to k tomu patří. Jinak nevím. Možná trochu stereotyp v práci, není v ní moc adrenalinu (smích).“

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

„Hm, asi že jsem na to byl připravený, dodělal jsem školu, nechtěl jsem být policajt celý život. Jak jsem plánoval, tak to bylo. Samozřejmě jsem měl i štěstí, protože už když jsem byl policajt, tak jsme spolupracovali s firmou, kam jsem potom odešel dělat, je v tom i kus štěstí. A samozřejmě, že mám výsluhu, je to taková jistota, kdyby se něco stalo. Ale jaká jistota, co je dnes jistýho, nic.“

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

„Nevím. Jsem v kontaktu s některými bývalými kolegy. Zůstal jsem členem IPA, můžeš zůstat členem i když odejdeš do céčka. Uvažoval jsem, že dám přihlášku ještě do sdružení Veterán Policie ČR, ale ještě jsem se k tomu nedokopal. Tohle není práce, kterou bys mohl dělat až do důchodu, pamatuj na to a včas odejdi (smích).“

PŘÍLOHA P IV: PŘEPIS ROZHOVORU S RESPONDENTEM D.

Pohlaví: muž, **nástup k Policii ČR:** v 19 letech, **délka služby:** 17 let, **délka výslužby:** 2 roky, **vzdělání:** středoškolské, **rodinný stav:** rozvedený.

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

„Dobrá. Šel jsem na vojnu, na pět měsíců, s tím že potom půjdu k četníkům. V mládí jsem hodně sportoval, skákal s padákem. Chtěl jsem tam jít a zažít něco zajímavého. Když jsem si představil, že bych celý život dělal v kolbence, to bylo hrozná představa (smích). Ale nechtěl jsem zůstat pořád na základním útvaru. Po policejní škole jsem nastoupil na obvod, ale věděl jsem, že tohle není pro mě. Ty papíry, to ne. Tehdy nebyl internet, jak teď, že cvakneš a vidíš volný místa, výběrový řízení, kontakty. Chtěl jsem na zásahovku a tvrdě jsem trénoval, abych se tam dostal. Musel jsem ale mít odslouženy tuším 3 roky, než mě tam vzali. Obvod, to byl pro mě hrob. Tak jsem se rychle sbalil a šel do Prahy, jezdil jsem linku 158, bydlel na ubytovně. Bylo mi to tehdy fuk, byl jsem svobodný, doma mě nic nedrželo. Potom jsem šel na výběrko a dostal jsem se tam, kam jsem chtěl a tam jsem strávil celkem 12 let. Potom jsem šel do civilu.“

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

„Vadilo... to nevím. Celkem nic. Možná občas zbytečná buzerace a panáčkování, ale to k tomu patří. Hlavu jsem si s ničím extra zvlášť nelámал.“

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

„Dělal jsem, co mě bavilo, každý den jsem si mohl zacvičit, udělal jsem si kursy, slaňování, potápěčský kurs, řidičák na nákladák, autobus, jezdili jsme na soustředění, na rafty, lezení, chodil jsem na střelnici. Bavilo mě to, parta byla dobrá, byla sranda, rád na to vzpomínám. Ono vůbec na kolektiv se tam klade velký důraz. Jedna věc je splňovat fyzické a psychologické předpoklady, druhá věc je, jak zapadne do kolektivu, to je minimálně stejně důležité. Těžko můžu do něčeho jít s někým, komu nevěřím. Zážitky byly dobrý, nikde jinde tohle nezažiješ (smích).“

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

„Nehledal jsem nic jiného, bylo to neplánovaný, přemluvil mě kamarád, abych odešel. Dřív také sloužil, ale byli jsme spolu v kontaktu co byl v civilu. Má firmu, bezpečnostní agenturu, poskytuje ochranné služby, ale nedělá kšefty tady, jezdí do zahraničí. Sháněl lidi, se zkušenostmi co jsem měl já. Párkrát jsme se sešli, vypadalo to zajímavě tak jsem do toho šel, přemluvil mě. Dal jsem výpověď a za dva měsíce dělal u něj. Trochu jsem riskoval, přece jen u policajtu jsem měl svý jistý, nevěděl jsem přesně do čeho jdu, ale zkusil jsem to, bylo to finančně zajímavý, tak říkám, proč ne.“

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

„Daří se mi dobře, v pohodě. Nemám rodinu a pochybuju, že při mém stylu života nějakou mít budu (smích). Dělam to, co umím, finančně na tom nejsem zle, je to dobrý.“

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

„Co dělám, jsem Ti už říkal. Jsem spokojený. Ale už mě napadlo, co bych dělal, kdyby se mi něco stalo, třeba nějaký úraz nebo nemoc. Nevím, co bych dělal. Musím být zdravý, taky už nejsem nejmladší, za chvíli mi bude čtyřicet, snažím se udržovat fit, ale do důchodu tohle nemůžu dělat, to je jasný. Ale nic jiného neumím, tak se budu držet, dokud to půjde. Mám takovou představu, jestli ještě pár let vydržím, našetřím nějaké peníze a odstěhoval bych se jinam, víc na jih (smích), ale v ČR mě nic nedrží. Stejně jezdím na turnusy mimo republiku, ještě pár let takhle a nikoho tady už nebudu znát.“

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

„Pro mě se zase tak moc nezměnilo. Dělam něco podobnýho co u policie, jsem v pohodě. Nevadí mi nic.“

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

„Jsem rád, že jsem v kontaktu s klukama, se kterými jsem dělal. Oni se ptají, co je novýho u mě, já zas co je u nich. Tohle je malý stát a policie, hlavně útvar, co jsem byl já, je taky malý, všichni se znají, aspoň od vidění. Takže jsem rád, že jsme v kontaktu, že o sobě víme. Jo, to je dobře.“

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

„Nevím. Byl jsem rád, že jsem tam, u policajtů byl. Vím, že párkrát jsme opravdu pomohli, že to co jsem tam dělal, mělo význam. Ale na základních útvarech, je to mlejnice a pakárna. Každý se tam nedostane, kde jsem byl já, byl jsem mezi nejlepšími. Dělal jsem, co mě bavilo a dělám to pořád. Občas se k tomu vracíš, co jsi prožil. Kdo to nezažil, tak to ani nepochopí, je těžký tohle někomu vysvětlovat, kdo to nepoznal zevnitř.“

PŘÍLOHA P V: PŘEPIS ROZHOVORU S RESPONDENTEM E.

Pohlaví: muž, **nástup k Policii ČR:** ve 22 letech, **délka služby:** 18 let, **délka výslužby:** 4 roky, **vzdělání:** středoškolské, **rodinný stav:** rozvedený.

(TO1) Jaká byla Tvoje služba u policie?

„Nastoupil jsem po vojně, v roce 1991, tehdy byla vojna ještě na rok a půl. Přišel jsem z vojny, jsem vyučený mechanik seřizovač obráběcích strojů, ale fabrika, kam jsem měl nastoupit, zkrachovala. Tak jsem to zkusil k policajtům, po vojně to bylo přirozený, byl jsem zvyklý na jednu pakárnu, říkám si, proč nezkusit jinou (smích). Byl jsem nejdřív na dopravce a potom na obvodě a tam odsud jsem odcházel do civilu. Byl jsem tam celkem 18 let, plus rok a půl vojny.“

(TO2) Co Ti nejvíce vadilo, když jsi byl ve služebním poměru?

„Za těch 18 let se to tam hrozně změnilo. Bylo to jiný, když jsem nastoupil a když jsem odcházel a změnilo se to spíš k horšímu. Když jsem nastoupil, tehdy to bylo jen dva roky po roce 1989, vedení bylo ještě podělaný, na koho co vytáhnou, kdo bude muset odejít. A byli rádi, že můžou bejt zalezlí. Potom jim otrnulo, přišla spousta nových lidí, začalo být důležitý vzdělání, taky jsem musel do školy a dodělat si maturitu. Dřív byli na obvodě 3 platové třídy, z toho jedna pro vedoucího a všechno fungovalo, nikdo si nic nezáviděl. Ted' jich tam je 6, nebo 7 a ten kdo je v nižší, tak se brání, aby náhodou neudělal něco navíc, co nemá v popisu práce a za co není placený. Tehdy bylo potřeba jít do práce, tak jsi prostě šel a dostal to zapláceno. Ted' Ti řeknou, že máš odpracovat měsíc zadarmo, děláš třináct měsíců v roce. Je to postavený na hlavu. Všechny reformy, každej nověj ministr přišel a začal něco reformovat, takhle se to reformuje už 15 let a výsledek jen horší a horší. Ke konci jsem si už připadal jako robot. V autě GPS, pořád jsi byl na očích, kde jsi, neudělal jsi ani krok bez toho, aby Tě někdo nekontroloval. Lidi Ti taky nebyli zrovna vděčný. To, že jsi pomáhal a chránil tím, že jsi jim dal pokutu, to nikoho nepotěšilo (smích). Už mě nebavilo řešit dokola problémy lidí, za který si za ně většinou stejně mohli sami. Co máš říct ženský, která jde nakoupit do Billy, kde na dveřích mají nápis jak kráva, aby si dávali pozor na tašky a kabelky z důvodu častých krádeží a ona nechá na vozíku pověšenou kabelku, jde jinam a potom ji někdo kabelku i s peněženkou ukradne? A tohle bylo normální pětkrát do

týdne. Jestli si mysleli, že je budu litovat, tak nebudu, kdyby se chovali trochu zodpovědně a rozumně, tak se jim to nestane. A takový manželský rozepře, kdy Ti volali, abys tam přijel řešit jejich dlouhodobý rozpor a mysleli si, že tam jako přijdeš a najednou vyřešíš jejich dohady a rozpory. To bylo už na palici. Bylo něco jinýho, když šla ženská večer parkem, přijel kluk na kole strhnul ji kabelku a ujel. To je jiný, to pak jsem chtěl vždy pomoci, to je jasný. Vadila mi ta práce, protože byla většinou ubíjející, na všechno se psala hromada papírů a pro nic, jen aby to bylo napsané. Ještě k tomu loupežnému přepadení v parku. Lidi si hrozně vymýšleli, neznám přesný statistiky, ale co si pamatuju, jaký oznámení jsem nabíral a jak to dopadalo, možná dobrá polovina, nebo určitě aspoň třetina takových oznámení byla vymyšlená, jak se později to prokázalo. Posledních pár let jsem v té práci neviděl žádný smysl. A myslím, že to nebyl pocit jenom můj, ale i většiny mých kolegů, prostě to tak bylo.“

(TO3) Na co nejraději vzpomínáš ze své služby?

„I když jsem teď dost nadával, všechno nebyl tak zlý. Občas se něco povedlo, třeba když se ztratilo děcko, vím, že by se každý přetřhnul, dělalo se maximum. A když se pak našlo, vím jak měli rodiče radost. Určitě nebylo všechno špatný, to ne, ale bylo toho až až. On ten život tam byl poměrně bezstarostný, nemusel ses o nic moc starat, ale nesměl sis z ničeho nic dělat, musels být splachovací. Zavřít za sebou dveře v práci a hodit to za hlavu. A to jsem už ke konci já nedokázal. Bylo to bezstarostný ve smyslu, že mi 15. - tého přišla výplata, na to jsem se mohl spolehnout, když jsem byl nemocný, tak jsem šel marodit a nikdo mi nic nevyčítal, měl jsem zaplacený sociální a zdravotní pojištění, dneska tohle v civilu není úplně samozřejmé. Taky když byla dobrá parta, tak se to nechalo vydržet, ta Tě mohla držet nad vodou. Lidi tam měli k sobě mnohem blíž, strávili jsme spolu noční, víkendy, dvanáctihodinový šichty. Zažili jsme napínavý věci, když jsme jeli ráno ve 4 hodiny na prodejnu, kde se nacházel pachatel, nevíš, co je to zač... Těžko můžu tohle vysvětlovat někomu, kdo to nezažil. Tím nemyslím Tebe, Ty to určitě chápeš.“

(TO4) Jaký byl Tvůj odchod do výslužby?

„Měl jsem toho už plný zuby, tak jsem se sbalil a odešel. Přemýšlel jsem nad tím pár týdnů, ale věděl jsem, že žádná změna nepříjde, už jsem nemohl dál. Nebavilo mě to. Dal jsem výpověď, říkal jsem si, že si třeba dva, tři, měsíce odpočinu a uvidím, nějakou práci snad

seženu. Neměl jsme nic připraveného, žádný velký finanční úspory, počítal jsem s tím, že dostanu odchodný, budu mít výsluhu a s tím chvíli vystačím, pak uvidím.“

(TO5) Jak se Ti daří po odchodu do výslužby?

„Jde to, ale není to žádná hitparáda. Jak jsem odešel do civilu, dal jsem si chvíli pauzu, nechodil jsem do práce. Možná jak jsem byl doma, potom vyvrcholily i neshody s manželkou a rozvedli jsme se. Děti už byly velký a bydlely jinde. Nebyl jsem na tom finančně úplně nejlíp, jak jsme se dělili při rozvodu, museli jsme prodat domek, zaplatil jsem nějaký dluhy, nějaký mi ještě zbyly. Manželka se mnou pěkně vydrbala. Nakonec jsem musel jít bydlet na ubytovnu, teď jsem naštěstí dostal od obce byt, bydlím tam v nájmu, už je to v tomhle směru lepší, jde to.“

(TO6) Jaké je Tvoje pracovní uplatnění ve výslužbě?

„Dělám teď zedničinu na živnostník, předtím jsem vypomáhal příležitostně na stavbách, na černo. Bude mi 45 let, a že by o mě někdo stál, to ne. Když jsem někam přišel, a řekl, že jsem byl u četníků, tak na mě koukali jak na exota. To, že jsem uměl dávat pokuty, to nikoho nebere (smích). Někteří kolegové dělají u bezpečnostních agentur, ale to není pro mě. Stát 12 hodin v obchodáku a čumět na lidi, to ne. To budu radši dělat rukama. Nejhorší jak jednou začneš takhle dělat rukama, tak už to máš napořád. I kdybych chtěl někam jinam, tak všude se ptají na minulé pracovní zkušenosti a já toho nemám moc k nabídnutí.“

(TO7) Co Ti nejvíce vadí ve výslužbě?

„Vadí? S prací je to mizerný, i když to je všeobecně dnes všude. Občas jsem si říkal, že jsem měl jít dělat něco jiného než k četníkům, radši umět něco pořádného. Původně jsem se chtěl vyučit obkladačem, myslím, že bych na tom teď byl líp. Ať přijdu, kam přijdu, všude říkají, to je bejvalej policajt. Nevím, co na tom lidi tak vidí, ale asi to je pro ně zvláštní a zajímavý. Jak jsem odešel do civilu, jako by mě už některý lidi nepotřebovali, když jsem tam byl, tak počítali, že bych jim asi nějak mohl pomoci, ale jak jsem odešel, už o mě nestáli. Jak jsem odešel, bylo to hodně náročný období, rozvod, bydlení, ale už je to lepší.“

(TO8) Co Ti po odchodu do výslužby nejvíce pomohlo?

„Tak finančně mi pomohlo, že jsem dostal odchodné a měl výsluhu. Zvláště ta výsluha mě podržela od něčeho horšího, byl jsem na tom po rozvodu opravdu blbě. Jinak mi pomohl kamarád, má zednickou partu, mohl jsem tam chodit vypomáhat. Bylo to samozřejmě na černo, ale co jsem si vydělal, hned po práci mi to zaplatil na ruku.“

(TO9) Napadá Tě ještě něco, co bys chtěl v souvislosti s výslužbou říci?

„Ta práce, myslím u četníků, mě na život v civilu nepřipravila. Jsem víc opatrný, než ostatní lidi. Vidím u nás v ulici zaparkovaný cizí auto, co tam jindy normálně nestojí, zapamatuju si spézetku. Ale to je tak všechno. A jednou jsem tam byl a najednou za dva měsíce jsem byl v civilu a musel se starat sám o sebe. Nikdo Ti nepomůže, musíš si pomoci sám. Asi jsem od nich utekl zbytečně nahonem, mohl jsem ještě chvíli vydržet, ale ono to už nešlo. Občas se tam za nima zajdu ještě podívat, ale už je to jiný, už vidím, že přede mnou nemůžou mluvit úplně otevřeně, už jsem jinde a ne tam s nima. Ale to je jasný, na jejich místě už bych byl taky opatrnější (smích). Ted' jsem byl dvakrát i na konci roku, jak dělají posezení v hospodě bývalí četníci. Rád je vidím. Hele tohle tady nezažiju, dělám ted' zedničinu u dvou parat, ale tam se střídají lidi, odcházejí, přicházejí, už ani nevíš, jak se jmenuje, kdo odešel. U četníků jsme drželi víc spolu.“