

## **6. Personální činnost vězeňských psychologů**

Účelem výkonu trestu není jen omezení na svobodě, tedy ochrana společnosti, ale také efektivní působení na vězně s cílem dosáhnout snížení nebezpečí recidivy kriminálního chování a vedení soběstačného života po propuštění. To vše zajišťuje personál, který je zastoupen příslušníky ve služebním poměru (pracují v „uniformě“) a zaměstnanci v pracovněprávním vztahu (pracují v „civilu“).

Při výběru personálu byla v minulosti dávána přednost uchazečům z řad vojenských osob (např. tzv. „frontákům“) a odborná příprava zahrnovala politickou, vojenskou, tělesnou a služební přípravu. Téměř nutností bylo pro přijetí ke sboru před rokem 1989 také členství v KSČ. Dnes je v seznamu vyučovacích předmětů kromě služební a tělesné přípravy také právo, pedagogika či psychologie a příslušníci po dobu služebního poměru nesmí být členem žádné politické strany.

Přijímání personálu se v průběhu let proměnilo z náboru na výběr, kde obstojí pouze ti, kteří splní podmínky morální a trestní bezúhonnosti, fyzické a osobnostní způsobilosti, a to včetně potřebného vzdělání a dobrého zdravotního stavu. Historický vývoj vězeňského personálu tak prošel od jednoduchých vojenských znalostí a dovedností k náročným ve smyslu zajištění bezpečnosti a odborného zacházení.

Věznice je ve své podstatě jako malé „město“. V čele „města“ stojí ředitel se svými zástupci. Pracují zde lidé, kteří zajišťují bezpečnost (v tomto případě se jedná o příslušníky „v uniformě“ a s ohledem na charakter „města“ představují nejvyšší počet) a lidé, kteří se starají např. o výchovu a vzdělávání, poskytují psychologickou, zdravotní či sociální péči, zabezpečují stravování, údržbu či evidenci atp. (ti jsou zpravidla v pracovním poměru). Součástí sboru jsou také příslušníci Justiční stráže, kteří zajišťují bezpečnost a pořádek v budovách soudů a státních zastupitelství. Pro optimální fungování „města“ je nezbytné, aby všechny funkce byly obsazeny lidmi, kteří splňují dané požadavky a jsou motivováni pro plnění náročných úkolů.

Psychologie významně vstupuje do personální práce. Její přínos je zvláště výrazný při přijímání nových pracovníků do vězeňství. Posuzování osobnostní způsobilosti uchazečů ale není rozhodně novou činností. Odborné psychologické vyšetření absolvují zájemci o práci ve věznicích již od roku 1970, kdy byla tato povinnost znovu zavedena zákonem u policie a vězeňské služby (tehdy Sboru národní bezpečnosti a Sboru nápravné výchovy) (Netík, 1997). Nejčastější otázka, která se v této souvislosti řešila a řeší je, zda ve výběru personálu jít cestou „výběru nejlepších“ nebo cestou „eliminace nejhorších“.

Pokud má uchazeč nyní zájem působit ve služebním poměru, musí podle zákona splňovat následující podmínky: občanství ČR, věk nad 18 let, bezúhonnost (tedy „čistý trestní rejstřík“), minimálně střední vzdělání, zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost. Přijímací řízení se zahajuje za předpokladu volného služebního místa informativním pohovorem, zpravidla poté následuje prověrka fyzické zdatnosti (*i to bývá často problém uběhnout 1 km atd.*), posouzení osobnostní způsobilosti a nakonec lékařské vyšetření. Psycholog provádí psychologické posouzení osobnostní způsobilosti na základě žádosti ředitele věznice.

Za osobnostně způsobilého se považuje uchazeč o služební poměr, který je:

- intelektově v pásmu průměru a vyšším,
- emočně stabilní,
- psychosociálně vyzrálý,
- odolný vůči psychické zátěži,
- s žádoucí motivací, postoji, hodnotami,
- bez nedostatků v oblasti volních a poznávacích procesů,
- bez nedostatků v oblasti autoregulace,
- bez znaků nežádoucí agresivity a bez psychopatologické symptomatiky.

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

V pracovním poměru uchazeč, např. na funkci vychovatel musí být bezúhonný, osobnostně a zdravotně způsobilý a splňovat kvalifikační předpoklady, tedy potřebné vzdělání. Příjímací řízení se zahajuje z důvodu obsazení volného pracovního místa. Psycholog provádí psychologické posouzení uchazeče na základě písemné žádosti ředitele, ve které je mimo jiné uvedena specifikace na pracovní místo a požadovaná kritéria, vytvořená na základě provedené funkční analýzy práce. Např. na funkci vychovatel se za osobnostně způsobilého považuje uchazeč, který je intelektově v pásmu průměru a vyšším, s žádoucí koncentrací pozornosti, emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži, dostatečně rozhodný a autoritativní, sociálně a komunikačně zdatný, bez rizikových faktorů osobnosti a bez psychopatologické symptomatiky.

Osobnostní způsobilost uchazečů posuzují ve vězeňství tzv. akreditovaní psychologové, kteří tuto činnost vykonávají vedle své práce s vězni. Akreditovaným psychologem se může stát absolvent jednooborového magisterského studia psychologie, který má alespoň pět let forenzní nebo personální praxe. Psychologické posouzení osobnostní způsobilosti absolvuje uchazeč zpravidla ve věznici, kam se hlásí o přijetí. Pokud v dané věznici akreditovaný psycholog není, absolvuje vyšetření v jiné věznici dle spádovosti. Posouzení probíhá v klidné místnosti za dodržování standardů běžné psychodiagnostické praxe. Počet vyšetřených uchazečů jedním psychologem je stanoven na nejvýše tři osoby za den.

Psychologické posouzení probíhá ve 2 fázích: v 1. fázi se posuzují intelektové schopnosti a poznávací procesy (*tedy testy výkonové*), ve 2. fázi se posuzují ostatní, zejména tedy osobnostní charakteristiky. Ke 2. fázi posouzení se přistupuje v případě, že posuzovaná osoba splní předpoklady z 1. fáze. Akreditovaní psychologové používají standardizovanou testovou baterii s všeobecně platnými a uznávanými psychodiagnostickými metodami.

Psychologické posouzení osobnostní způsobilosti se koná v rámci přijímacího procesu, tedy při přijetí. V průběhu služby pak už jen zcela výjimečně, např. při žádosti o posouzení specifických předpokladů např. na funkci „pyrotechnik“ (*ano, i takoví pracují ve VS ČR. Rozhodně ale nelikvidují nástražná zařízení, jak známe z filmů, ale např. prošlé střelivo apod.*) nebo v případě, že příslušník „nějakým způsobem selhává“ – existuje tam „domněnka“, že příslušník je osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby (*např.: jeden příslušník se opil a poté chtěl v Praze skočit z mostu do Vltavy, byl zajištěn PČR...V Brně sloužil kdysi jeden mladý příslušník, který se všude venku legitimoval a představoval jako agent 007, bez legrace 😊*).

Posouzení z důvodu „domněnky“ je velmi složitý proces, na jehož konci může stát propuštění ze služebního poměru. O zjišťování osobnostní způsobilosti „na domněnku“ žádá zpravidla ředitel věznice, musí k tomu dodat komplexní písemné zhodnocení situace a jednání příslušníka, zhodnocení dosavadního výkonu služby, písemně doložitelnou nabídku psychologické péče, záznamy o pohovorech s příslušníky atd. Psychologické posouzení osobnostní způsobilosti na „domněnku“ se tak nemůže stát nástrojem, jak se zbavit někoho nepohodlného. A předpokládám, že nemusím moc dodávat, že takové posouzení nedělá akreditovaný psycholog té věznice, kde příslušník pracuje.

Akreditovaní psychologové často musí čelit ve věznicích různým tlakům a názorům (*např. „dostávám vynadáno, že firmě „nepomáhám“*). Setkávají se také s mýty, které představují

racionalizační mechanismy, jejichž pomocí se řídicí pracovníci zbavují odpovědnosti, aby si usnadnili život a možná do jisté míry též ospravedlnili své další působení ve funkci. Např. mýtus, že „*psycholog při výběru pracovníků likviduje instituci*“, slouží k přesunu odpovědnosti za stav vlastní instituce. Ve skutečnosti je totiž úroveň výběru dána (mimo jiné) úrovní populace uchazečů a nastavením kritérií výběru. Mýtus, že „*psycholog je ten, kdo vybírá*“ slouží pak k přesunu odpovědnosti za výběr pracovníků, neboť psychologické vyšetření je pouze jedním ze zdrojů informací. A mýtus, že „*máme málo uchazečů, protože se lidé bojí přísného psychologa*“, slouží k přesunu odpovědnosti za PR, neboť ve skutečnosti je množství uchazečů dáno přitažlivostí instituce, povahou a podmínkami práce a schopnostmi instituce se prezentovat navenek. (Netík, 2003). Za činnost akreditovaného psychologa mají tito psychologové měsíčně 1000 korun navíc oproti ostatním psychologům.

Příslušníci vězeňské služby, stejně jako např. policisté, se stávají členy jisté subkultury (Inciardi, 1994). Její charakteristikou je systém společných norem, hodnot, cílů, kariérních modelů, životní styl a struktura jejich profese, čímž je jejich organizace podstatně odlišná od širší společnosti. Vstup do této subkultury začíná procesem socializace, během níž se nováčkové učí nejen formálním poznatkům, ale také neformálním modelům chování („*hlavně nikdy nic neříkej psychologovi, to by byl tvůj konec kariéry*“), z nichž některé mohou být na hranici zákonnosti. Role příslušníka obsahuje dvě principiální proměnné: nebezpečí a pravomoci. Prvek nebezpečí může vést ve výsledku k vyšší podezřavosti a sociální izolaci od civilních osob, kompetence ke zneužívání role.

Do roku 2019 vstupovala VS ČR se 7 081 služebními místy příslušníků a 4 250 pracovními místy občanských zaměstnanců (počet vězňů: 21 577), přičemž stav neobsazených služebních míst se podařilo snížit na 4,9 %. S dobou se ukazuje, že na personální stabilizaci je třeba klást stejný důraz jako na nábor. V minulosti byl stabilizačním prvkem u sboru přidělený služební byt a několikanásobně vyšší příjem než bylo běžné. V současné době sice nabízí jednotlivé vězňice svým zaměstnancům 30 dnů dovolené v kalendářním roce, možnost čerpání bezúročných půjček, příspěvek na stravování, rodinnou a dětskou rekreaci, kulturní a sportovní vyžití, často se ale ukazuje, že je to málo.

Za jeden z hlavních problémů Vězeňské služby ČR při naplňování volných míst je označována nízká konkurenceschopnost finanční nabídky v porovnání s ostatními zaměstnavateli, která se nejvíce projevuje ve velkých městech. Nemalou úlohu v tomto směru sehrává dále nízká prestiž vězeňství ve společnosti, historicky velmi nízká nezaměstnanost v ČR, omezení, vyplývající z práce za „zdi“ (*např. nemožnost mít u sebe mobilní telefon a tedy „být stále on-line“ atd.*) či délka přijímacího řízení (cca 2 měsíce) atd.

*Pozn. od aktuální situace v ČR (pandemie koronaviru, zvýšený počet nezaměstnaných) si Vězeňská služba slibuje, že se jí/nám podaří konečně snad obsadit všechny tabulky.*

**Domácí úkol č. 6: Co myslíte? Jaká kritéria musí splnit uchazeč na funkci psycholog ve věznici při psychologickém posouzení?**