

Zkušenosti s posuzováním osobnostní způsobilosti v bezpečnostních sborech¹ ČR

Stanislav Hájek - Generální ředitelství cel

Tradičním úkolem psychologa v bezpečnostním sboru je posuzování způsobilosti uchazečů, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru nebo k výkonu určité profese v této organizaci. Jde vždy o vyvození velmi složitého a nejednoznačného vztahu mezi požadavkem konkrétní profese a předpoklady konkrétního člověka, který je podrobován procesu, jenž se nejčastěji označuje jako posuzování psychické nebo duševní způsobilosti. Psychologie tedy jednoznačně vstoupila a vstupuje do procesu forenzní personalistiky. Cílem takto aplikované psychologie je dosažení souladu mezi profesiografickými (nebo „nově“ řečeno – analýzou pracovního místa stanovenými) nároky povolání a osobními pracovními a psychickými předpoklady uchazečů. Není to pochopitelně jen cílem forenzně personalistické psychologie, avšak právě ve forenzně personalistické psychologii jsou některá specifika, která jinde nejsou – snad na prvním místě lze jmenovat způsobilost k nošení a držení zbraně (obsahující potřebu zjišťování emoční stability posuzovaného, jeho psychosociální zralost, odolnost vůči psychické zátěži, žádoucí motivaci, postoje a hodnoty, míru jeho autoregulace atd.). To vše zjišťujeme na „pozadí“ obecné hladiny přijímání či zamítání rizikových aktivit daného jedince. Tedy toho, za jakých okolností tíhne daný jedinec k riskantnějším, či naopak obezřetnějším systémům aktivit. Pronikání do konkrétní struktury rysů, jimiž je u daného jedince tato dimenze sycena, umožňuje pochopit, zda jde o jedince se schopností vyrovnávat se s rizikovými situacemi, nebo zda jde o „riskéra“ v obecném smyslu tohoto pojmu. Ve forenzně personalistické psychologii také vybíráme lidi, jejichž úkolem je v krajních případech zabít jiné, nebo žít a přežít v extrémních klimatických nebo sociálních podmínkách (příslušníky zásahových jednotek, jednotek speciálního určení, příslušníky do misí ozbrojených sil apod.). Jiným příkladem je výběr lidí pro exponované pracovní pozice ve zpravodajských službách a ve službách, které zajišťují provoz operativně pátrací techniky a prostředků. Ve většině popsaných psychologických (psychodiagnostických) činnostech jde rovněž o současné posuzování osobnostní způsobilosti pro utajování skutečností, tak jak to vyžaduje § 22 zákona č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Ještě dávno před tím, než se začaly používat moderní metody psychologického screeningu, obsahovaly standardní výběrové systémy nejrůznější kombinace rozhovorů, testů intelektu, šetření o pověsti uchazeče až po zkoušení na detektoru lži. Chandler (Chandler, J.T.: *Modern Police Psychology. For Law Enforcement and Human Behavior Professionals*, Charles C. Tomas Publ., Springfield, 1990) uvádí, že poprvé metodu psychologického vyšetření při výběru policistů zavedl Terman v r. 1917, který použil známého Binet – Simonova testu. Avšak již v r. 1916 použila Pensilvánská státní policie k orientačnímu vyšetření rekrutů test Army Alfa. I u nás jsou známy aktivity v této oblasti z období tzv. první republiky, kdy se každý žadatel o službu u policie a četnictva musel ze zákona podrobit psychologickému vyšetření. Odbornému psychologickému vyšetření se musel podrobit i každý uchazeč o licenci detektiva. Psychologie práce a řízení, která měla vždy nejbližší k problematice výběru pracovníků, vztahuje otázku optimalizace výběru k psychickým

¹ Termín bezpečnostní sbor je použit ve Vyhlášce 487/2004 Sb. a bude rovněž termínem v zák. č. 361/ ? Sb.. Ministerstvo vnitra po dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, Bezpečnostní informační službou a Úřadem pro zahraniční styky a informace stanoví podle připravovaného zákona č.361 již zmíněné osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostních sborech.

předpokladům úspěšného výkonu v dané profesi nebo pozici. Za posledních několik let došlo, dle mého názoru, ke strukturování výběrové, posuzovací strategie ve forenzně personalistické psychologii. Přičemž za zdůraznění stojí fakt, že forenzní psychologové jsou v základním výběru (tedy výběru uchazečů o přijetí do základních funkčních pozic) vedeni ke strategii „**eliminace nejhorších uchazečů**“ (nikoliv tedy výběru „nejlepších z nejlepších“) a jen v případech výběru lidí do „vyšších“ funkčních pozic nebo výběru do funkcí s naprosto specifickými nebo až výjimečnými požadavky se provádí posuzování podle strategie výběru „nejlepší z uchazečů“. V tomto druhém případě pak jde zpravidla o takové uchazeče, kteří již prošli základním posouzením a byli hodnoceni jako způsobilí pro základní úroveň a v této úrovni nějakou dobu **úspěšně** pracují. Ve většině ozbrojených sborů se tato strategie postupně stává samozřejmostí. Někde ji však nelze uplatnit vůbec, neboť struktura organizace neobsahuje zmiňované „základní“ pozice nebo funkce, ale má (z hlediska požadavků) jen specializace vyšších úrovní, např. již zmíněné zpravodajské služby nebo operativně pátrací služby. Někteří odborníci z oblasti psychologie práce a řízení již v minulosti (např. Dr. Šlédr J.: Funkce psychodiagnostických metod při vyšetření pracovní způsobilosti a její metodické důsledky, PEP č. 4/1972) upozorňovali na nutnost získávání souborných syntetických podkladů o vzájemné podmíněnosti fungování schopností a vlastností osobnosti pro predikci fungování psychického potenciálu v náročných situacích různého druhu, které v pracovní praxi skutečně nastávají. Proto se v některých případech přímo nabízí užití principu modelování podstatných psychologických nároků konkrétní pracovní (služební) činnosti, případně simulovaných náročných podmínek, které v reálné praxi té které funkce reálně nastávají. Za ideální způsob považují kombinování obou postupů. To umožňuje posoudit nejen potenciál, ale i fungování psychických předpokladů pracovní úspěšnosti za různě se měnících podmínek. Jsem přesvědčen, že právě to může znamenat vzestup psychologických i ekonomických hodnot odborného příspěvku psychologie pro forenzní personalistiku..

Díky právním úpravám je už samozřejmostí, že psychodiagnostické vyšetření s následným posouzením způsobilosti provádí vždy k tomu určený, tedy rezortní psycholog a vyšetření se provádí tak, že se zaměřujeme na posouzení schopností a vlastností osobnosti. Jsem si velice dobře vědom toho, že v životě fungují schopnosti ve vzájemném spojení s vlastnostmi osobnosti, přesto však považuji vyšetření těchto dvou skupin psychických komponent způsobilosti za oprávněné a ryze praktické. Zda je tato strategie účinná, zda zvolené instrumentarium poskytuje validní informace – to většinou ukáže až čas. Například v podobě úspěšnosti nebo neúspěšnosti těch, které jsme označili jako způsobilé (pokud má psycholog možnost sledovat další vývoj daného jedince nebo jedinců). Nevíme pochopitelně nic o těch, které jsme označili jako nezpůsobilé. Respektive - zpravidla to nevíme. Ale ojedinele to víme velmi dobře a někdy i dost citelně, neboť občas se stává, že takový „odmítnutý“ uchazeč se zviditelní stížností nebo protestem proti posudku psychologa a dožaduje se různými cestami a formami toho, aby přijat byl. V některých ojedinělých případech proběhlo i řízení před soudem. Podle mé zkušenosti šlo z psychologického hlediska většinou o sebestpotvrzení toho, co bylo hlavní příčinou pro posouzení psychické nezpůsobilosti uchazeče. Jedná se téměř vždy o osoby, které mají poruchy osobnosti a chování, pro které se užívalo adjektivum psychopatické. Takové osoby jsou nositeli rysů osobnosti, které mají za následek chybné prožívání a hodnocení situací, osob a především osoby vlastní. Při podávání vysvětlení o důvodech nepřijetí, resp. při zdůvodňování závěru o nezpůsobilosti, se velmi často stává, že dotčeného nezajímá to, v čem on sám má nebo by mohl mít problém, ale spíše se dotazuje na to, jak psycholog mohl k takovému závěru dojít, když on sám sebe vnímá zcela odlišně. Jeho úsilí se například zaměří na destruktivní kritiku jednotlivých metod (zpravidla aniž by měl jakékoliv odborné psychologické znalosti), případně na celou proceduru zjišťování způsobilosti a v poslední řadě na samotnou osobu psychologa. Časté pak jsou pokusy o relativizaci závěrů, zpochybňování všeho, co bylo dosud

v proceduře posuzování a výběru provedeno. Pomalu si na tuto realitu zvykáme, ale jen pasivní vyčkávání asi už nestačí. V závěru roku 2003 psychologové ozbrojených sborů zpracovali návrh vyhlášky Ministerstva vnitra ČR, kterou se stanoví osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Vyhláška (č. 484/2004 Sb.) pak byla v září 2004 přijata. Ve vyhlášce jsou vymezeny předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru a postup při zjišťování osobnostní způsobilosti jakož i náležitosti závěru psychologa a postup při přezkumném řízení a jeho náležitosti. Osobně považuji tento návrh za průlom do psychologické praxe v bezpečnostních sborech a vítám jej jako účinný a efektivní nástroj pro naši práci. Jako nástroj, který pomůže objektivizovat procesní stránku psychodiagnostické posuzovací činnosti psychologa a svým způsobem jej v oprávněných případech může ochránit od nekompetentních zásahů. Na druhou stranu se stane nástrojem, který bude nutit psychology k naprosto odpovědnému a odborně nezpochybnitelnému výkonu své praxe. I když účinnost této normy byla (v souvislosti s odsunutím účinnosti zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) odsunuta na datum 1. 1. 2006, lze připravené normy považovat již v této fázi za pozitivní krok. Za konkrétní přínos považuji taxativní vymezení osobnostních charakteristik, jež jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, stejně tak jako možnost zahájení přezkumného řízení na návrh občana nebo již stávajícího příslušníka, který se domnívá, že zjišťování osobnostní způsobilosti nebylo provedeno v souladu se stanoveným postupem, nebo že závěr tohoto zjišťování neodpovídá jeho osobnostním předpokladům pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

I když psychologie a psychologové resortu ve forenzní oblasti zauímají stabilně pozici, která jim náleží především z hlediska jejich uplatnění, cítí, že stále ještě není zcela završena fáze utváření naší profesionální identity, vyjasňování profesionálních kompetencí a rozsahu využití možností psychologie a psychologů v tomto tematicky rozsáhlém a velmi různorodém terénu.

Je zřejmé, že úspěšné, vědecky zdůvodněné a společensky akceptovatelné dokončení této fáze nemůže být zvládnuto v krátké době. Nicméně za důležitý a možná i prvořadý krok v tomto procesu považuji definování etického rámce pro psychologickou činnost v naší oblasti a v jednotlivých resortech, které do ní patří. Pro jakoukoliv další činnost je nezbytné vymezit hranice, ve kterých se budeme pohybovat, a to ať už chceme, nebo někdy i musíme. Vymezit to, co lze považovat za profesionálně možné a únosné a co již nikoliv. Teoretické prameny, které se zabývají problematikou profesionální etiky, ji definují obecně jako soubor standardů, které řídí chování příslušníků nějaké profese. Dokonce hovoří o tom, že se jedná o praktiky a normy dané profesí. Často se také etika definuje jako standard konzistentní s účelem profese a s její funkcí ve společnosti. Standard, všeobecně považovaný za nejlepší způsob nebo způsoby aplikování profesionálních vědomostí a dovedností. Psychologická forenzní praxe vyžaduje zohlednění více rovin etiky, respektive více „etik“. Například vězeňský psycholog už při přípravě své činnosti (převzetí úkolu, formulování problému, zvolení postupu atd.) akceptuje běžnou právní etiku, ale může se stát, že bude nucen akceptovat i etiku jinou, např. náboženskou. Je nucen uvažovat o všech aspektech a neměl by dovolit, aby jeden pohled převážil nad druhým. Bohužel, akceptování jen právní etiky může často psychologa svádět na scestí. Skutečně profesionální psycholog nesmí ustupovat před jinými standardy na úkor standardů vlastního oboru. Pak ale musí být tyto standardy jasně vymezeny a psycholog je musí především znát. Potom také můžeme vyslovit požadavek, že jakmile se staneme forenzními psychology, zavazujeme se tím, že budeme respektovat soubor etických a právních norem. To samozřejmě při zachování respektu ke skutečnosti, že každá profese a dokonce i každý jednotlivec má mít možnost vytvářet a zlepšovat svůj vlastní etický systém, pokud nezačne zasahovat do práv a standardů druhých. Každá profese má tendenci

kodifikovat soubor svých etických pravidel. Specifikum naší činnosti je i ve vymezení objektu této činnosti – například z hlediska ochrany zájmů státní organizace pro kterou pracujeme, a tím i státu pro který pracujeme. Odtud vyplývá i pojem „státní zaměstnanec“, kterým v tomto případě psycholog nepochybně je. Jinak řečeno, musíme mít jasno v tom, kdy, kdo a za jakých okolností je naším klientem. Jednou to může být jednotlivec v roli uchazeče o přijetí do služebního nebo pracovního poměru, jindy je to již stávající příslušník nebo zaměstnanec. Ale nejčastěji je to právě státní organizace, státní orgán, který nás zaměstnává, za naši práci platí a využívá naše služby.

Bylo by velmi snadné nadřadit v některých případech jednoduše práva jedince právům skupiny nebo organizace, ale v profesi forenzního psychologa to není žádoucí cesta, i když ji někteří psychologové aplikují a obhajují. Stejně tak výlučné uplatňování opačného extrému je z hlediska etiky sporné. Z tohoto problému je patrné, že vždy budou existovat sporné body, na které nebude možno dát jednoznačný recept řešení. Lze jen říci, že správná aplikace standardů a norem předpokládá i rozumnou míru lpění na etice. Etický cit, přiměřenost a funkčnost vzájemné komunikace. Je třeba vycházet z premisy, že v oblasti morálky a etiky neexistují žádné absolutní pravdy. A o to je celý problém složitější.

Závěrem mi dovoluji zdůraznit ještě i to, že při výběru pracovníků a posuzování pracovní a psychické způsobilosti pro výkon nějaké funkce, usuzujeme na pracovní a sociální chování člověka v životních a pracovních situacích, regulovaných cílem jeho psychiky. Usuzujeme z údajů získaných více méně o jejich izolovaných složkách a to ještě ve zjednodušené (testové) situaci. Myslím, že v bezpečnostních složkách to platí ještě více než v organizacích civilních. Upozorňuji tedy na nutnost umožnit posuzovateli, psychologovi (ale nemusí to vždy být jen psycholog) přístup k souborným, syntetickým materiálům a podkladům vypovídajícím o míře vzájemné podmíněnosti schopností a vlastností osobnosti pro predikci fungování psychického potenciálu v náročných pracovních a životních podmínkách, které reálně v praxi nastávají nebo s velkou pravděpodobností nastat mohou. Posuzovatel by také vždy měl mít k dispozici „profil“ dané profese nebo funkční pozice pro kterou má být posouzení provedeno. Za nezbytnost v tomto profilu považuji vymezení jak pozitivní (tedy to co musí posuzovaný splňovat), tak i to co „nesmí mít“ – tedy jasně vymezené kontraindikace pro úspěšný výkon dané profese nebo pracovní pozice. Psychologové bezpečnostních sborů se shodují v tom, že k posuzovanému **je vždy nutno znát:**

- anamnézu posuzovaného (osobní, rodinnou, profesní)
- dosažené vzdělání a schopnost učit se novým informacím
- míru spolehlivosti
- míru profesní stability
- fyzickou způsobilost (nejen zdraví, ale i vzhled)

Informace je nutno získávat:

- prostudováním všech dostupných personálních materiálů
- pohovorem (řízeným)
- pozorováním posuzovaného v průběhu celé psychodiagnostické procedury
- relevantními psychodiagnostickými metodami;

Za osobnostní předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru pak považujeme:

- intelektovou kapacitu v pásmu průměru nebo vyšším (dle klasifikace WHO)
- emoční stabilitu psychosociální vyzrálou
- odolnost vůči psychické zátěži
- žádoucí motivace, postoje a hodnoty

- bez nedostačivosti v oblasti volních procesů
- bez nedostačivosti v oblasti autoregulace
- bez znaků nežádoucí agresivity
- bez psychopatologické symptomatiky

V tomto členění jsou uvedené předpoklady (osobnostní charakteristiky) kodifikovány v již zmíněné Vyhlášce č. 487/2004 Sb. Nebylo vůbec jednoduché zformulovat odborně výstižný a pro daný předpis i rozsahem únosný výčet osobnostních předpokladů a současně si zachovat i odbornou představu o konkrétních kontraindikacích pro úspěšný výkon služby v bezpečnostním sboru v obecném pojetí.

Doporučuji proto zaměřit se i na další oblasti, které ve vyhlášce uvedeny nejsou. Mohou jimi být:

- míra stability ve sféře vztahů
- problémy ve vztahu k autoritám
- odpovědnost
- míra zdrženlivosti ve vztahu k legálním i nelegálním návykovým látkám a činnostem (alkohol, drogy, promiskuita, gambling)
- sklon k dodržování či překračování norem
- míra sebevědomí
- míra úzkostnosti
- výkonnost
- komunikativnost
- adekvátnost motivace k výkonu dané profese nebo funkce

Nabízené oblasti nelze považovat za konečný výčet. Pochopitelně lze jej zužovat nebo rozšiřovat podle konkrétních požadavků, konkrétních parametrů profilu daného funkčního zařazení.

Jen pro ilustraci uvádím, že ve všech bezpečnostních sborech v ČR je za kalendářní rok posouzeno řádově kolem 10 tisíc uchazečů o přijetí do služebního poměru. Z tohoto počtu je posouzeno jako způsobilých cca 55 až 60 procent (odpovědný odhad autora vychází ze statistik jednotlivých bezpečnostních sborů za poslední tři roky).

Literatura

[1] Hájek, S. - Netík, K. - Netíková, D.: *Psychologie v právu*. Praha, C. H. Beck, 1997.

[1] Netík, K. – Netíková, D.: *Vybrané kapitoly z forenzní psychologie pro právníky*. Praha, UK 1994.