Část C3

ZÁKLADNÍ DOPORUČENÍ PRO ROZHODOVACÍ PROCES SAMOSPRÁVY K VÝBĚRU, PŘÍPRAVĚ A VEDENÍ ASISTENTŮ PREVENCE KRIMINALITY

Preventivní projekty zaměřené na předcházení trestné, přestupkové a další společensky nežádoucí činnosti v obcích a městech tvoří základní obsah Strategie a Programu prevence kriminality ČR. Z hlediska úspěšnosti a efektivnosti přijímaných opatření zvláště v oblasti hrozby vzniku, či existence sociálně vyloučených lokalit se v rámci více jak 120 měst s přibližně třemi sty Asistenty prevence kriminality (dále jen „Asistent“) daří od roku 2009 více než v jiných do té doby realizovaných projektech naplňovat základní cíl: zvýšit bezpečnost a veřejný pořádek v místě jejich působení.

Asistent je zaměstnancem samosprávy zařazeným v obecní policii ve smyslu zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Asistent není strážníkem ani čekatelem, a plní úkoly, které nejsou dle zákona o obecní policii svěřeny výhradně strážníku nebo čekateli. Definice jeho aktivit je uvedena v **Národní soustavě povolání** s popisem pracovní činnosti, pracovních podmínek, zdravotních, kvalifikačních požadavků a dalších požadovaných kompetencí (**kód NSP – ID: 102691**)

s tím, že se zejména:

podílí na prevenci kriminality v součinnosti s ostatními subjekty prevence;

přispívá k ochraně a bezpečnosti osob a majetku obcí a měst;

provádí dohled nad dodržováním čistoty zvláště na veřejných prostranstvích;

plní dlouhodobé a operativní úkoly v oblasti situační prevence ve stanovené lokalitě a vymezeném čase (nejčastěji jedna dvojice v dopolední a druhá v odpolední směně).

Při své činnosti je Asistent podřízen konkrétnímu strážníkovi (Mentorovi), který komplexně garantuje jeho činnost (od vedení, podpory až po vystrojení) a jedná v souladu se základními etickými a profesními standardy (taxativní podmínku odborného, profesního „patrona“ je možné ve zcela specifických případech garantovat vybranými a metodicky připravenými policisty Policie ČR).

Vaše rozhodnutí zřídit novou pracovní pozici Asistentvychází především z rozboru stávající bezpečnostní situace, z připomínek a potřeb občanů, dobré praxe okolních měst či obcí a v neposlední řadě i z konzultací se specialisty odboru bezpečnostní politiky a prevence kriminality Ministerstva vnitra[[1]](#footnote-1) (dále jen „OBPPK“).

1. PROČ SE ROZHODNOUT PRO ZŘÍZENÍ PRACOVNÍ POZICE ASISTENTA[[2]](#footnote-2)
2. Stávající preventivní aktivity místních subjektů podílejících se zvláště na sociální, situační a jiné prevenci nejsou vždy dostatečně účinné a je žádoucí získat další spojence nejen z  lokalit se zvýšeným výskytem společensky nežádoucí činnosti (dále jen „SNČ“), ale oslovit a získat širokou veřejnost pro dodržování základních bezpečnostních standardů a především pro prolomení bariér lhostejnosti a nezájmu k jevům, majícím přímý vliv na bezpečnost a veřejný pořádek;[[3]](#footnote-3)
3. místem společného působení Asistentůa strážníků je nejen oblast s výskytem přestupkové, trestné činnosti, se zvýšenou koncentrací sociálně nepřizpůsobivých občanů z lokality, která je označována jako sociálně vyloučená (nebo ohrožená sociální vyloučeností), ale území celé obce;
4. prevence (nejen kriminality) je systémová záležitost a její účinnost je podmíněna zodpovědností každého občana za svou bezpečnost (Asistenti svým osobním příkladem a každodenním působením na své okolí výrazně přispívají ke změně stávajících vzorců chování a posilují pocit bezpečí u všech věkových kategorií);
5. kriminalita (nejen nejvíce rozšířená a obávaná majetková trestná činnost) je skutečností a dotýká se v podstatě každého z nás; Asistenti spolu se strážníky za podpory občanů (kteří k nim mají častokrát větší důvěru než k policii) dokážou v mnoha případech předcházet přestupkové a trestné činnosti již v jejich zárodcích – viz sběrači kovů, paliči kabelů, porušovatelé obecně závazných vyhlášek apod.;
6. klíčovou a zásadní rolí Asistenta je získávání spoluobčanů pro změnu stávajícího stavu – odbourání lhostejnosti ke **SNČ** a změnu vzorců chování.[[4]](#footnote-4)
7. CO DĚLÁ ASISTENT – PRIORITY ČINNOSTI[[5]](#footnote-5)
8. provádění dohledu v součinnosti se strážníky při zabezpečování bezpečnosti a veřejného pořádku s využitím místní a osobní znalosti;
9. předcházení **SNČ** a řešení vzniklých sporů souvisejících s narušováním zásad občanského soužití;
10. upozorňování občanů na dodržování obecně závazných zákonů, vyhlášek a nařízení vztahujících se k jejich bezpečnosti;
11. oslovování osob porušujících základní společenské normy, pravidla a veřejný pořádek a přispívání k zjišťování přestupkové a jiné nežádoucí činnosti;
12. zvládání osob, je-li jejich jednání v rozporu s dobrými mravy (zvláště pak v případech přestupků, nebo jiných správních deliktů);
13. uplatňování základních principů součinnosti s pověřeným strážníkem – Mentorem, složkami IZS, odborem sociálních věcí a terénními sociálními pracovníky, nestátními neziskovými organizacemi, s Romskými poradci a asistenty, protidrogovými poradci, manažery prevence kriminality, občanskou poradnou a především s občany města či obce;
14. upozorňování na základní standardy bezpečnosti a veřejného pořádku;
15. informování svého Mentora a vybraných pracovníků o skutečnostech, majících vliv na bezpečnostní situaci v obci a na veřejný pořádek;
16. ovládání základních postupů při poskytování předlékařské první pomoci a primárních úkonů k rychlému přivolání odborné pomoci;
17. působení na děti a mladistvé v oblasti zjištěných negativních jevů; zejména záškoláctví, kouření, konzumace alkoholických nápojů a drog v rámci realizace specifických preventivních činností;
18. výchovně vzdělávací působení v rámci volnočasových aktivit…
19. JAK PRAKTICKY PŮSOBÍ ASISTENT
20. osobní příkladností[[6]](#footnote-6),
21. nasloucháním, rozmluvou, kladením otázek[[7]](#footnote-7),
22. získáváním svého protějšku[[8]](#footnote-8),
23. změnou stávajících zlozvyků, stereotypů, **SNČ**[[9]](#footnote-9)**,**
24. uplatňováním základních standardů situační prevence[[10]](#footnote-10).

Téměř všichni Asistenti se identifikují s rolí „ochránce zákona a spolupracovníka městské/obecní policie“ s tím, že občané v lokalitě, kde působí, je vnímají pozitivně a s důvěrou se na ně obracejí (většina strážníků je rovněž přijímá jako své spolupracovníky a jejich činnost hodnotí jako smysluplnou).

Z pohledu zastupitelů obce je pozice Asistentů zajímavou a efektivní možností, jak „nerepresivním způsobem“ ovlivnit chování obyvatel nejen sociálně vyloučené lokality, přičemž tento způsob se zdá efektivnější než rutinní stereotypy ze strany strážníků či Policie ČR, které jsou vnímány zvláště Romským etnikem jako diskriminační a represivní.

Občané by měli vnímat Asistenty jako součást systému bezpečnosti; důkazem důvěry obyvatel v Asistenty je fakt, že samotní obyvatelé se přímo na ně obracejí s žádostmi o řešení jejich problémů (nejčastěji vyplývající ze soužití a nežádoucími projevy jednotlivců, nebo celých romských rodin).

1. PODMÍNKY PRO VÝBĚR ASISTENTŮ

**Cíl:** vybrat osobnostně a profesně způsobilé jedince s místní, osobní znalostí, neformální autoritou, s předpokladem úspěšného, dlouhodobého působení v oblasti prevence kriminality, ochotné a schopné osobnostního a profesního růstu.

**Základní kroky:** konzultacepřípadné podpory s OBPPK;rozhodnutí o vyhlášení výběrového řízení (dále jen „VŘ“); oslovení a zapojení aktivistů, sdružení…;zpracování podkladů pro Výzvu a vyhlášeníVŘ;vytipování vhodných jedinců a jejich oslovení;výběr, oslovení a příprava členů výběrové komise;provedení samotného výběru;oznámení o výsledcích VŘ zúčastněným;zveřejnění výsledků VŘs důrazem na:

* konkrétní bezpečnostní situaci v místě, kde budou Asistenti působit
* stanovené priority a potřeby
* roliPolicie ČRpři posuzování bezúhonnosti a beztrestnosti
* úlohu vybraného Mentora při samotném výběru
* důslednou přípravu a zdokumentování všech kroků
* stanovení termínu nástupu apod.

**Klíčové aktivity:** jasné definování osobnostních požadavků na Asistenta; jasné definování priorit součinnosti s Mentorem a ostatními strážníky; nastavení klíčových pracovních aktivit Asistentů; získání podpory všech zúčastněných subjektů; výběr nejúspěšnějších uchazečů o pracovní pozici Asistenta na základě požadovaných podkladů (žádost, motivační dopis, výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zdravotní způsobilosti …vzory na vyžádání).

**Dobrá praxe:**

* věnovat dostatečný časový prostor pro úvodní osobní pohovor, coby přípravu uchazeče na výběrové řízení,
* jasně stanovit konkrétní požadavky a pravidla VŘ včetně termínu osobního doručení požadovaných písemností,
* na rovinu seznámit uchazeče s finančními podmínkami (ne výši superhrubé, hrubé mzdy, ale kolik skutečně dostane „na ruku“),
* převzít požadované písemnosti a jejich případné doplnění využít k „předvýběru“ na základě předem připravených otevřených otázek,
* toto druhé setkání vnímat jako „předkolo“ výběrového řízení, ze kterého vyplynou důležité podněty pro členy výběrové komise,
* zvláštní pozornost věnovat podpoře rodinného zázemí, finanční situaci a samotné motivaci uchazeče,
* před samotným výběrem respektovat stanovisko Policie ČR a Mentora k jednotlivým uchazečům,
* zvážit psychologické vyšetření /vyhodnocení/ ze strany psychologa, které se ukázalo v jednotlivých případech jako opodstatněné,
* obezřetně se rozhodovat již při prvním kontaktu s jedinci upoutávajícími pozornost výrazně odlišným oblečením, množstvím okázalých doplňků či podceněním základních hygienických návyků,
* automaticky neupřednostňovat výřečného uchazeče, který má naučené fráze z internetových stránek o Asistentechpřed méně komunikativním, ale o to více ztotožněným jedincem s rolí praktického terénního preventivisty.

**Dílčí závěr:**

**Cílem je získat** na tuto pozici kandidáta, který odpovídá těmto základním požadavkům:

1. z hlediska osobnostních kvalit:

* beztrestnost, čestnost, vstřícnost, pravdomluvnost…,
* respektování základního etického kodexu zaměstnance samosprávy a společenských norem chování,
* proaktivní postoj k bezpečnosti a veřejnému pořádku,
* kladný vztah k bezpečnostním složkám,
* ztotožnění se s rolí preventisty; pracovníka pomáhající profese,
* základní komunikační dovednosti – zvláště zvládání emocí, aktivní vyjednávání a předcházení konfliktním situacím,
* sebevědomí, sebekázeň, schopnost sebevzdělávání, ochota osobnostního a profesního růstu,
* loajalita; mlčenlivost, ochota týmové spolupráce…,

1. z hlediska profesních kvalit:

* ochota a schopnost vzdělávat se; získávat nové kompetence,
* dobrý zdravotní stav,
* fyzická kondice (denně několika kilometrová obchůzková činnost).

Vždy však je třeba mít na paměti **základní cíl VŘ:**[[11]](#footnote-11)

1. **odhalit** především osobnostní kvality; silné, slabé stránky a další vlastnosti uchazeče;
2. **rozpoznat**, který z uchazečů nejlépe vyhovuje stanoveným požadavkům;
3. **vnímat** rozpor mezi slovními proklamacemi a realitou;
4. **vybrat** jedince, který chce, může vykonávat činnost Asistenta a který „zapadne“ do pracovní skupiny;
5. **vytvořit** podmínky pro minimalizaci případných selhání eliminací nežádoucích projevů, či vlastností…
6. PRIORITY ČINNOSTI STRÁŽNÍKA – MENTORA
7. vedení a komplexní zabezpečení činnosti Asistentů včetně jeho motivace a vyhodnocování plnění pracovních povinností;
8. garance podmínek pro profesionální výkon služby a součinnost při naplňování denních, týdenních a měsíčních cílů a z nich vyplývajících úkolů;
9. vytváření podmínek pro osobní, profesní růst a minimalizaci profesních selhání Asistentů;
10. ztotožnění ses rolí lídra, kouče, pomahače, mediátora, partnera…;
11. pochopení způsobu uvažování Asistenta a vycházení vstříc jejich oprávněným podnětům…

s tím, že na tuto pozici by měl být vybrán nejzkušenější (nejlépe na vedoucí pozici) strážník s neformální autoritou, přirozenými schopnostmi vést, upevňovat vztahy v pracovním týmu a motivovat každého Asistenta.[[12]](#footnote-12)

Mentor je nejen garantem projektu, podporou pro Asistenty, ale především jejich neformálním „parťákem,“ který z profesního, osobního a především lidského hlediska je současně i neformálním rádcem a motivátorem…

1. PROFESNÍ PŘÍPRAVA MENTORA A ASISTENTA

**Cíl:**

1. **získat** účastníky pro naplňování základních metod a forem především situační prevence a zvládání specifických projevů sociálně slabých a obtížně zvladatelných jedinců;
2. **předat** základní profesní zkušenosti s touto cílovou skupinou z jiných obcí a měst, kde je úspěšně tento projekt realizován;
3. **připravit** Asistenta k úspěšnému zvládnutí plnění úkolů v součinnosti s  dalšími subjekty působícími v oblasti prevence;
4. **upevnit** nové návyky, odpovídající způsoby jednání, vyjednávání a základní dovednosti v práci s agresivními, nepřizpůsobivými, případně závislými jedinci;
5. **dosáhnout** ztotožnění s cíli přípravy v jejich praktickém naplňování s důrazem na minimalizaci osobnostních a profesních selhání.

**Klíčové aktivity:**

1. **vzdělávání a příprava** Asistentů v oblasti základních legislativních norem a komunikačních dovedností;
2. **průběžná motivace** k naplňování stanovených cílů; zvláště pak morálního, etického a profesního kodexu Asistenta;
3. **formování** společensky žádoucího, profesionálního vystupování na veřejnosti, vztahu k zaměstnavateli a ke svým spolupracovníkům;
4. **trénink** základních profesních dovedností předcházení a zvládání ne|standardních situací a psychické zodolňování Asistentů.

**Obsah třídenní základní přípravy:**

**První den:** motivační úvod: cíl a průběh přípravy; obsah, forma a osvědčené metody prevence kriminality (dále jen „PK“); specifikace základních pojmů v oblasti PK (tzn. systém PK s důrazem na sociálně situační prevenci v dané lokalitě s využitím poznatků aktuálního hodnocení bezpečnostní situace; osobnostní a profesní kvality; kompetence preventisty; profesní a etický kodex policisty, strážníka a Asistenta ve vztahu k místním preventivním aktivitám; odpovědi na nejčastěji kladené otázky; zadání podnětů pro přípravu na následující den včetně předání Pomůcky pro Asistenty, Pracovních listů a Myšlenkových map.

**Druhý den:** specifikace základních úkolů PK v dané lokalitě ve vztahu k Asistentům; konkrétní požadavky na Asistenty v systému PK; nácvik zvládání emočně zátěžových situací; trénink technik psychického uvolňování a zvolňování; nácvik předcházení, minimalizování a zvládání konfliktních situací vyjednáváním; úvod do komunikační a vztahové prevence; zadání podnětů pro přípravu na následující den.

**Třetí den:** praktický trénink zvládání ne|standardních situací ve vztahu k jednotlivým cílovým skupinám, se kterými se Asistent setkává (s využitím technik sociálně situační, komunikační, vztahové prevence a metod, organizačních forem a výukových činností prověřených v rámci APK II.) v souladu se schválenými metodickými pokyny (prioritou je interaktivní trénink sedmi kroků komunikační prevence a nácvik praktického uplatnění čtyř kvadrantů vztahové prevence); prevence rizik a rizikového chování; závěr: shrnutí, vyhodnocení, předání pomůcek pro praktický výkon služby a stanovení úkolů do dalšího období průběžného vzdělávání.

Příprava Asistentů a jejich Mentorů jsou klíčové oblasti, ovlivňující efektivnost a účinnost této formy PK.

Doposud prováděná unifikovaná základní vstupní příprava obou cílových skupin byla dělána technikou prožitkového interaktivního učení, kdy účastníci bezprostředně reagují na v praxi nejčastěji se vyskytující situace. Zpravidla po hraní rolí v rámci modelových situací, následné diskusi je uděláno dílčí shrnutí a formulování základní podoby metodického návodu zvládání situace. Kombinací tréninkových stylů naslouchání, přemýšlení, vyhodnocování informací, hledání řešení a přijímání rozhodnutí s participativním učením bylo dosaženo výrazného posílení zhodnocování vstupů a samostatného rozhodovacího procesu při stanovování konkrétních opatření.

V praxi se osvědčily spolu s dalšími i vybrané zásady tréninku, zformulované v podobě patnácti „užitečných principů pro trénink“ podle Jiřího Plamínka (2010) včetně využití jeho metodických zdrojů. Jedná se především o posilování komunikačních dovedností (zejména zrcadlení pocitů; vstřícné, empatické naslouchání; správná formulace kladených otázek a zvládání emocí vlastních i toho druhého).

Za **klíčové kompetence** jsou považovány především znalosti základních právních norem, místních, obecně závazných vyhlášek, předcházení konfliktním situacím, vyjednávání, zvládání emočně laděných slovních útoků, minimalizace hrozeb, rizik a ohrožení ze strany osob závislých a obtížně zvladatelných.

U obou cílových skupin profesní přípravy je potřebné vzít v úvahu také jejich rozdílný **přístup k učení** se novým informacím (ideál: jsem tady proto, že chci získat nové podněty, posunout se dál na své cestě poznání) a jejich **dosavadní zkušenosti** ze sebe|vzdělávání.

Velmi podnětné jsou rovněž poznatky z volby obsahu, formy a rozsahu přípravy, kdy jako optimální se jeví **třídenní základní** **příprava** (kombinace motivačně výchovně vzdělávacích technik) v rozsahu cca 3x osmihodinového cyklu se zařazením prostoru pro samostatnou osobní přípravu po ukončení prvního dne a stanovením konkrétních úkolů do období **následné** přípravy (nejpozději do ukončení zkušební doby) v závěru druhého dne přípravy (před samotným vyhodnocením jednotlivců).

**Třetí den** (který z metodických a časových důvodů není vhodné dělat v jednom bloku základní přípravy) by pak měl být věnován nejen opakování a prověření správného pochopení otázek ze základní vstupní přípravy, ale především je to prostor pro konkrétní specifikaci aktuálních podnětů z každodenní praxe Asistentů a jejich Mentorů z prvních dnů jejich vzájemné součinnosti.

Následné dva dny supervize (s časovým odstupem min. jeden měsíc) s nezbytnou aktivizací nejen Asistentů, ale rovněž Mentorů slouží coby zdroj podnětů pro další sebe|vzdělávání, které je podmínkou profesionálního výkonu služby obou cílových skupin.[[13]](#footnote-13)

1. SHRNUTÍ

Mnohačetné osobní, profesní, politické, legislativní, vztahové a jiné skutečnosti ovlivňují nejen samotné rozhodnutí o zřízení pracovní pozice Asistenta, komplexní zabezpečení podmínek pro jejich činnost, časový prostor pro jejich působení, ale i výši nákladů na jejich činnost.

Snaha o dosažení vysoké úrovně bezpečnosti a veřejného pořádku za nízkou cenu je zavádějící a v praxi nereálná, projevující se nejčastěji v nedostatečných kompetencích a s tím související i nedostatečné účinnosti přijímaných opatření (bezpečnost a veřejný pořádek má svou cenu a vynaložené náklady do této priority se v konečném důsledku vždy vyplatí).

Je proto třeba počítat především s těmito náklady:

1. výstroj (stejnokroj, obuv, zimní doplňky)
2. profesní příprava a supervize
3. pracovní pomůcky (mobilní telefon, poznámkový blok, baterka)
4. prostor pro zázemí Asistenta
5. odměnu pro strážníka – Mentora
6. plat Asistenta

s tím, že **udržitelnost** pracovní pozice Asistenta je rovněž **dána:**

* systémem řízení a vedení; organizací jejich práce;
* specifickou strategií, taktikou, operativním přístupem Mentora;
* skloubením profesních úkolů a jejich osobních potřeb;
* průběžnou motivací a neformálními vztahy; podporou optimistického, smysluplného vnímání „problémů“ coby příležitostí k jejich proaktivnímu řešení;
* zapojením Asistentů do procesu rozhodování včetně vytváření prostoru pro jejich nové podněty a návrhy řešení;
* nastolenými standardy součinnostní kultury pozitivního pracovního prostředí s Mentory a ostatními strážníky;
* vědomím, že na každém Asistentovi a Mentorovi zastupitelům skutečně záleží a že se Asistenti dlouhodobě budou cítit skutečně docenění, respektovaní a podporovaní;
* vytvořením neformálních podmínek pro osobní, profesní růst, průběžné vzdělávání a poradenství…

Klíčovou, nezastupitelnou zodpovědnost při volbě zda, a za jakých podmínek zastupitelé přistoupí na realizaci projektu Asistent prevence kriminality včetně rozhodnutí o velikosti sestavy (jedna dvojice nebo více Asistentů) mají především starostové a primátoři,přičemž jejich stanovisko je v mnoha případech ovlivněno:

* aktuální bezpečnostní situací (konkrétními hrozbami, riziky, závažností a množstvím společensky nežádoucích jevů);
* občanskou vyzrálostí a zodpovědností zastupitelů;
* darem vidět potřeby a zájmy občanů v širším časovém horizontu a v kontextu dlouhodobě působících faktorů;
* osobní statečností prosadit koncepční strategii PK před operativními potřebami;
* kvalitou a množstvím informací, které mají k dispozici pro svůj rozhodovací proces;
* schopností reálně hodnotit (zvláště v první fázi působení) kompetence Asistentů, kteří nemají a nebudou mít pravomoci policie;
* výši případné dotace ze strany státu na jejich činnost, která je vždy časově limitována a zpravidla je podmíněna spoluúčastí obce, města;
* v neposlední řadě množstvím finančních prostředků, které je možno uvolnit z rozpočtu na tuto aktivitu.

Asistenti nebudou pracovat ve skleníkových, ideálních podmínkách, ale v rámci stávajících vazeb, vztahů, v konkrétním prostředí a více či méně vstřícné atmosféry přijetí ze strany nejen vedení města, Mentora, občanů města, obyvatel dané lokality, kde především působí, ale i (či spíše především) jejich nejbližšího rodinného zázemí.

Častokrát se zapomíná, že v mnoha případech současně vystupují i v roli dětí svých rodičů, sourozenců, otců, matek, blízkých či příbuzných (kteří mají i záznam v rejstříku trestů) apod.

Neméně důležitý je i pohled na jejich priority, hodnotovou orientaci, vztah k dodržování zákonů či pravidel veřejného pořádku a samotný postoj k policistům a strážníkům.

Rovněž je třeba počítat ještě před samotným výběrem s možností přítomnosti některé z druhů závislostí – nejčastěji jde o nadměrné kouření a dluhovou závislost.

Právě tyto skutečnosti, spolu s morální vyspělostí Asistentů, psychickou odolností a překonáváním „dětských nemocí“ – „hledání se“ v počátcích rozjezdu projektu je třeba vzít v úvahu zrovna tak jako i nezastupitelnou roli Mentora při vedení; zvláště jeho osobnostní, profesní a lidské kvality.

**Asistenti** nejsou ve smyslu § 127 TZ úřední osobou, **nejsou vybaveni donucovacími prostředky a nemají žádné zvláštní oprávnění**. Jsou to především výrazně motivovaní zaměstnanci města/obce, jejichž hlavní zbraní je umění jednat s lidmi a předcházet nežádoucímu jednání.

**Jejich největší předností** je místní a osobní znalost, neformální autorita a především schopnost oslovit, zaujmout, získat ostatní osobním příkladem. Jejich role je ve stávajících podmínkách nezastupitelná, avšak často mylně vnímaná coby domobrana, Romské hlídky, nadstandardní servis pro sociálně nepřizpůsobivé, Inspektoři veřejného pořádku či Veřejně prospěšní asistenti pro menšiny nebo Asistenti městské policie (v horším případě pomocníci…).

Statisticky největší úspěšnost mají dvojice muž a žena věkově cca 40 – 50 let, denně působící v rámci celého města, přičemž jejich největší předností je proaktivní preventivní komunikacea pevné zázemí **zastupitelů** s podporou Mentora. Účinnost jejich působení umocňuje kombinace výběru zástupců z řad majority a minority a vhodná je i znalost romštiny alespoň jednoho z dvojice.

Při samotné přípravě projektu činnosti Asistentů je vhodné i zkušeným vedoucím pracovníkům připomenout, že **doporučené postupy** uváděné v tomto textu nejsou taxativní a nekladou si za cíl zpochybňovat to, co se vám osvědčilo a měnit vaše stávající, prověřené způsoby. Spíše je vhodné praktické poznatky brát jako **prevenci proti profesním selháním**, chránícím vás a ostatní. Tato pomůcka nemůže být ani jediným, univerzálním návodem; naopak se snaží ukázat, jak lze z jednotlivých doporučení složit mozaiku pro zdárné zahájení, průběh a především úspěšné dokončení vizí, které jste si předsevzali a tak naplnit stanovený cíl.

Je třeba si také uvědomit, že potřeby jednotlivých obcí a měst se mohou výrazně lišit v závislosti na bezpečností situaci, počtu vyloučených lokalit a problémových míst, velikosti, počtu policistů, situaci v sociální oblasti a zejména míře sociálního napětí mezi majoritou a minoritou.

Na základě tohoto vyhodnocení je zapotřebí **stanovit vhodný počet** Asistentů, kteří budou vybíráni na uvedenou pozici a především stanovit klíčové aktivity jejich práce (resp. co bude od nich primárně požadováno) a na základě tohoto vyhodnocení přistupovat při pohovorech a výběrovém řízení k osobám, kteří se jeví jako nejvhodnější kandidáti.

V souladu s klíčovými aktivitami a s přihlédnutím k reálným možnostem v **Obci|Městu** je nezbytné objektivně a pečlivě **zvážit:**

* poměr mužů a žen ve skupině,
* volbu dvojice Asistentů(viz osobnostní kvality, znalost specifik lokality atd.),
* zastoupení představitelů majority a minority,
* věkovou skladbu nejen samotné dvojice, ale celého týmu Asistentů,
* jejich stávající zkušenosti, komunikační dovednosti a především psychickou odolnost,
* rodinné zázemí a jejich vztah k bezpečnostním složkám (zvláště k obecní/městské policii),
* stávající vztahy (a samotné respektování se) uchazečů (nejen v rámci výběru), strážníků a jejich Mentora.

Osvědčená, praxí potvrzená je varianta širšího výběru úspěšných kandidátů, kteří se společně zúčastní základní, vstupní přípravy.

Pokud interaktivní vzdělávání vede zkušený trenér – facilitátor za aktivní účasti vybraného Mentora, je vysoká pravděpodobnost, že na závěr společně vyberou vhodné Asistenty (zbývající budou profesně připraveni coby náhradníci) a to: **bez rozdílu** pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (čl. 3 LZPS); **vnitřně ztotožněné** s potřebou naplňování základních bezpečnostních standardů, společensky žádoucích norem a u kterých je předpoklad dalšího profesního vzdělávání

V případě, že se do výběrového řízení nepřihlásí dostatečný počet vhodných kandidátů, je žádoucí před vyhlášením druhého, doplňujícího výběrového řízení individuálně oslovit další vhodné kandidáty.

Výběr by však v žádném případě neměl být na úkor morálních a dalších osobnostních kvalit Asistentů, zrovna tak jako by se nemělo stávat, že místo jeho bydliště nebude totožné s místem, kde bude působit.

V neposlední řadě nelze podcenit skutečnost, že Asistenti a Mentor budou tvořit tým, ve kterém vzájemnou důvěru a respekt nelze získat, ani nahradit autoritativními metodami.

Stávající Asistenti a jejich Mentoři jsou v naprosté většině realisté, ne skeptici s poraženeckými náladami; jsou to kolegyně a kolegové, kteří často pod velkým tlakem a s osobním nasazením zvládají ne|standardní situace, učíc se za pochodu a narážejíc na bariéry předsudků, verbálních útoků…

Jsou to ale především optimisté, vyznávající **základní krédo:** ***„Navzdory všemu brát život takový, jaký je a nenechat se odradit“.***

OBPPK doporučuje všem zájemcům o realizaci projektu oslovit kontaktní osoby případně realizátory projektu – Mentory v nejbližším okolí, kteří mají praktické profesní a osobní zkušenosti.

**Závazné pokyny pro obce/města – realizátory preventivního projektu MV ČR „Asistent prevence kriminality“**

OBPPK je od roku 2009 zpracovatelem, metodickým garantem a poskytovatelem finančních dotací velmi úspěšného preventivního projektu Asistent prevence kriminality (dále jen „APK“). Každoroční nárůst žádostí o podporu a stoupající počet podpořených projektů klade zvýšené nároky na naplňování základních, transparentních a dostupných metodických standardů, které jsou stanoveny pro všechny jeho realizátory.

Na základě konkrétních poznatků z kontrolní činnosti, ohlasů odborné i laické veřejnosti, televizních, rozhlasových zpravodajství, článků v tisku a dostupných informací; k zamezení nedorozumění jsou i nadále závazné tyto pokyny:

1. Základním dokumentem pro realizaci projektu APK je schválená „**Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminality**“ (dále jen „Metodika“) blíže viz <http://www.mvcr.cz/clanek/metodika-vyberu-pripravy-a-cinnosti-asistentu-prevence-kriminality.aspx>;
2. **Asistent je zaměstnancem samosprávy** – obce/města zařazeným k obecní/městské policii ve smyslu zákona č. 553/1991 Sb., v platném znění;
3. Všechny **pracovně právní vztahy** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Asistent) jsou řešeny **v souladu se Zákoníkem práce** v platném znění;
4. Asistent **není terénním sociálním pracovníkem,** nebo **strážníkem**;
5. Asistent **aktivně působí** především v oblasti prevence kriminality; zajišťování veřejného pořádku, zvyšování pocitu bezpečí občanů a spolu s obecní policií **přispívá** k ochraně a bezpečnosti občanů a majetku v obci;
6. Asistent **není úřední osobou** ve smyslu § 127 Trestního zákoníku v platném znění, není vybaven donucovacími prostředky a nejsou na něj delegována žádná zvláštní oprávnění;
7. Za **specifikaci pracovních povinností** a kontrolu jejich dodržování je odpovědna obec/město v souladu se základními ustanoveními uvedenými v Metodice – bez rozdílu toho, kdo je donátorem jeho mzdy (viz např. státní účelové dotace z Programu prevence kriminality; finanční prostředky z fondů EU; finanční prostředky z úřadů práce apod.);
8. **Základním standardem** pracovní pozice Asistenta je Národní soustava povolání (blíže viz ID: 102691);
9. **Obsah, rozsah i forma systému vzdělávání**, specifikovaná v základní Metodice je závazná pro všechny žadatele o podporu projektů;
10. **Je nepřípustné** název „Asistent prevence kriminality“ **zneužívat k jiné pracovní činnosti, než je uvedeno,** nebo **zaměňovat** za „Dohledovou službu,“ „Asistenty městské policie,“ „Hlídací službu,“ „Ochranku“apod.;
11. **Název APK** včetně veškerých pomůcek, nosičů a zvukových záznamů, tak jako i výstroje a veškerých aktivit souvisejících s činností Asistentů (včetně oblasti výchovy, vzdělávání, organizování a vedení seminářů, školení nebo konferencí) **je chráněný ochrannou známkou vlastněnou OBPPK**;

**Tato pravidla jsou platná pro všechny formy realizace projektu APK – tj. financované jak z Programu prevence kriminality, z dotací úřadů práce, z projektů dotovaných z finančních prostředků EU, apod., ale i v případech, kdy Asistenta pod tímto názvem financují obce pouze z vlastního rozpočtu.**

Garant projektu a kontaktní osoba za OBPPK:

JUDr. Tomáš KONÍČEK

e-mail: [tomas.konicek@mvcr.cz](mailto:tomas.konicek@mvcr.cz)

tel.: 974 833 217

*Odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality*

*listopad 2017*

1. na vyžádání vám bude poskytnuta mj. i Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminality (2014) [↑](#footnote-ref-1)
2. rozhodnutí a především vaše ztotožnění se s potřebou realizovat projekt Asistent prevence kriminality je zásadní, klíčovou podmínkou – předpokladem pro úspěšný start následných opatření v oblasti bezpečnosti a prevence kriminality (spolu s vyhodnocením bezpečnostní situace, definováním konkrétních cílů, očekávaných výstupů, posouzením ochoty a připravenosti subjektů působících v oblasti prevence kriminality a výběrem kompetentního strážníka v roli Mentora a vhodného Asistentaneméně důležité je také posouzení investic do prostředků spojených s výkonem služby a udržitelnost této pracovní pozice i po ukončení případné finanční dotace ze strany státu, nebo EU) [↑](#footnote-ref-2)
3. je mylné se domnívat, že cílovou skupinou působení Asistentů jsou pouze lidé bez přístřeší, závislí, žijící v sociálně vyloučených lokalitách či Romské etnikum; zvláště v posledním období je zaznamenán nárůst násilí, agresivity, **SNČ** dětí a mladistvých, na které se zaměřuje pozornost Asistentů nejen v době příchodu do školy, ale i po jejím ukončení a zvláště ve volnočasových aktivitách spolu s oslovováním a individuálním působením na rodiče nezletilých… [↑](#footnote-ref-3)
4. jeden z nejtěžších úkolů Asistentů: oslovit, zaujmout, získat důvěru a především přimět druhé ke změně **SNČ** svým osobním příkladem… [↑](#footnote-ref-4)
5. výsledkem činnosti Asistentů je **snížení** počtu spáchaných trestných činů, přestupků a společensky nežádoucího jednání; **prohloubení** pocitu bezpečí obyvatel obcí a měst; **spoluúčast** na vymahatelnosti práva a posílení subjektů garantujících dodržování práva (veřejná správa, Policie ČR, obecní policie); **motivace** k zaměstnání pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a obtížně zaměstnatelné obývající sociálně vyloučené lokality; **podpora** aktivit v rámci sociální integrace, zvýšení sociálního statutu, prevence a eliminace sociálního vyloučení; **garance** šíření dobré praxe (výstupů projektu) i do dalších sociálně vyloučených nebo sociální exkluzí ohrožených lokalit v rámci ČR i za hranicemi naší země; **prevence** závislostí, sousedských sporů, bagatelní a latentní protiprávní činnosti, kterou Policie ČR a obecní policie v rámci sociálně vyloučených lokalit obtížně řeší; **předcházení** rasově motivovaným a extremistickým projevům; **změna** daného stavu (nejen bezpečnostní situace, negativního pohledu majoritní společnosti na osoby sociálně vyloučené, ale především dosažení zodpovědnosti jednotlivců, skupin osob a konkrétních komunit za svůj další osud a uplatnění svých schopností na trhu práce)… [↑](#footnote-ref-5)
6. těžiště preventivních aktivit Asistentů je především v systémovém, komplexním dohledu v bezprostřední blízkosti základních škol, kontrole pohybu mladistvých v blízkosti heren, monitorování veřejného pořádku, získávání a předávání informací o porušování pravidel, norem, vyhlášek; mediaci nestandardních projevů a jednání, individuální výchovné působení a předcházení konfliktnímu, nežádoucímu jednání jednotlivců a skupin osob, přičemž Asistent je vždy řádně ustrojen, upraven, dodržující základní pravidla společenského jednání (na veřejnosti nekouří, nechodí s rukama v kapsách, nekonzumuje alkoholické nápoje, mluví slušně atd.); tzn., že svou každodenní individuální prací mezi lidmi výrazně ovlivňují jejich vztah ke své bezpečnosti a veřejnému pořádku [↑](#footnote-ref-6)
7. klíčem k úspěchuAsistentajsou jeho **profesní, komunikační kompetence** **a schopnost zvládat své emoce** (včetně umění nejen mluvit, naslouchat, klást otázky, získat svůj protějšek, ale i umění mlčet) na základě respektování druhých a stanovení si reálných cílů (**situační etika** staví do popředí specifika konkrétní situace; etika dialogu vyžaduje, aby účastníci se navzájem vnímali jako plnohodnotní partneři, s tím, že platí pravidlo: nejprve naslouchej, ptej se, až potom argumentuj; měj správné informace o správných věcech; rozuměj a vnitřně se ztotožni s tím, co obhajuješ; plně respektuj práva druhého, včetně práva mýlit se…) [↑](#footnote-ref-7)
8. Asistentje současně i vyjednávačem, mediátorem a mentorem v jedné osobě; pomahačem a též prostředníkem – mostem mezi občany, policií a zastupiteli [↑](#footnote-ref-8)
9. Asistenti jsou vždy u všeho důležitého a tam, kde se něco děje; klíčové slovo v jejich každodenní činnosti je změna (blíže viz na stránkách OBPPK soubor nejčastějších závislostí, poruch jednání a výčet nejčastějších nežádoucích projevů, se kterými se Asistenti denně setkávají a na které preventivně reagují) [↑](#footnote-ref-9)
10. Asistentnikdy preventivní aktivity neprosazuje represivními metodami; nejsou a nebudou v roli Ramba, Supermana, Romského asistenta či strážníka, nebo policisty Policie ČR [↑](#footnote-ref-10)
11. Vždy je třeba vnímat výběr vhodného kandidáta na tuto pracovní pozici jako klíčový předpoklad úspěchu nejen daného jednotlivce, ale i případný zdroj profesního selhání či ohrožení dobrého jména obecní, městské policie a ztráty důvěry občanů v jejich působení (blíže viz Etický a pracovní kodex asistenta prevence kriminality – „Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminalit,“ 2014) [↑](#footnote-ref-11)
12. s odstupem času Mentoři vnímají svou roli jako:

    „šanci výrazně ovlivnit konkrétní události (nejen v sociálně vyloučené lokalitě); práci na sobě; výrazný posun v osobní, lidské i profesní sféře; prostor pro respektování a porozumění daností těch druhých; zbavení se předsudků; získání schopnosti odpovědět si v mnoha případech na otázku ***PROČ****…“*

    s tím, že:

    „Asistenti v krátkém čase dokázali něco, co nikdo ani nečekal – téměř nemožné; vnáší do lokality nejen pocit jistoty; jsou nositelé změn a jejich lidský přístup (teta Eva, děda Ruda, strýc Štefan) je vnímán okolím s respektem; start nových metod, forem prevence i pro policii (ale nikdy nebudou mít k lidem tak blízko jako Asistenti)“

    a dále uvádějí:

    „práce s Asistenty mě baví; je smysluplná; je to velká zkušenost z práce s lidmi a podnět pro další sebevzdělávání; zvýšení stávající kvalifikace; možnost v praxi vyzkoušet a potvrdit reálnost stanovených cílů projektu; uvědomil jsem si důležitost prevence nejen profesně, ale především v mimopracovních aktivitách; …změnil jsem se; respektuji danosti;…mám svůj cíl a své jasné priority… **sám sobě jsem si dokázal, že to jde…**“

    …včetně poznání, „že to Asistenty po čase může přestat bavit (řečeno slovy Mentorky Martiny: nestálost; rychlé vzplanutí pro něco, zrovna tak jako i rychlé odvrácení pozornosti na jinou prioritu se dá výrazně eliminovat soustavnou „upoutávkou“ pozornosti a zabráněním stereotypní, rutinní činnosti – tzn. …vtažením Asistentů do děje a jejich povzbuzováním…)“ [↑](#footnote-ref-12)
13. **Např. mezi odborné dovednosti Asistentů podle Národní soustavy povolání patří:**

    * **orientace** v příslušné legislativě
    * asistence strážníkům obecní policie při ochraně veřejného pořádku
    * **zajištění** místa činu, stop a důkazů na místě trestného činu
    * **komunikace** a vyjednávání s lidmi v krizových situacích a se společensky nepřizpůsobivými jedinci při prevenci konfliktních a ohrožujících situací
    * **řešení** sporů (mediace)
    * **řešení** krizových situací adekvátními způsoby s přihlédnutím k typologii pachatele
    * **vykonávání** specializovaných činností při dohledu nad veřejným pořádkem a ochranou majetku
    * **prevence** páchání přestupkové a trestné činnosti, zajišťování veřejného pořádku v obci, ochrana osob a majetku
    * **vedení** záznamů o činnosti v oblasti prevence kriminality v přiděleném rozsahu a lokalitě
    * **pozorování** okolí v prostředí přidělené lokality a vyhodnocování zjištěných skutečností
    * **poskytování** základního poradenství z oblasti trestního, občanského, rodinného a přestupkového práva
    * **dohled** nad přechody pro chodce, dětskými hřišti za účelem zajištění bezpečnosti dětí
    * **kontrola** okolí barů a heren, jejich návštěvy za účelem zjištění přítomnosti nezletilých osob a jejich nežádoucí konzumace alkoholu
    * **vyhodnocování** sociální skladby obyvatelstva vyloučené lokality

    **Odborné dovednosti Mentorů v oblasti vedení Asistentů** jsou nejčastěji vnímány jako:

    * **schopnost** vidět, chápat danou situaci, aktivně naslouchat, shromažďovat informace, klást otázky, rozhodovat se a vést na základě neformální autority;
    * **schopnost** vnímat svět z jiné perspektivy, respektovat svůj protějšek; být otevřený ke změně; nevzdávat se a vytrvat při hledání nových, netradičních řešení, inspirovat se z různých zdrojů ke splnění základního cíle a z něj odvozených úkolů;
    * **schopnost** z nadhledu vnímat nejen své emoce a mít je plně pod kontrolou; tzn.:
    * **jednat** slušně, profesionálně; nepanikařit, být trpělivý; poskytnout si čas na pochopení příčin a závažnosti následků;
    * **nevyzařovat** stres, nervozitu, negativitu;
    * **motivovat**, inspirovat, povzbudit, dodat klid; poskytnout zpětnou vazbu
    * **vidět lidský rozměr** jednání; ujistit se, že každý je v obraze a dát najevo druhým, že jejich nápady jsou respektovány;
    * **poslouchat** jak ušima, tak i srdcem;
    * **jasně komunikovat**, předcházet konfliktům;
    * **získat APK**, aby se ztotožnili s cíli situační prevence a prakticky naplňovali bezpečnostní standardy v praxi

    [↑](#footnote-ref-13)