

---

# Strokovna usposobljenost in osebne značilnosti strokovnih delavcev v slovenskih zaporih

VARSTVOSLOVJE,  
letn. 20  
št. 1  
str. 45-64

Danijel Prevolšek, Jerica Lipeč, Rok Hacin

## **Namen prispevka:**

Namen prispevka je predstaviti osebne značilnosti in specialna strokovna znanja strokovnih delavcev, ki so po mnenju zaposlenih strokovnih delavcev v slovenskih zaporih pomembna pri delu z obsojenci.

## **Metode:**

Za potrebe študije, ki je potekala od aprila do maja 2017, je bil uporabljen vprašalnik, ki je bil v obliki spletne ankete posredovan 97 strokovnim delavcem v slovenskih zaporih in prevzgojnem domu. Statistične analize so bile izvedene s programskim orodjem SPSS.

## **Ugotovitve:**

Strokovni delavci so kot najpomembnejše osebne lastnosti pri svojem delu navedli odločnost, empatijo, komunikativnost, zanesljivost in strpnost. Večina je kot najpomembnejša strokovna znanja izpostavila komunikacijo s težavnimi strankami, reševanje konfliktnih situacij, osnovno znanje psihologije, poznavanje zakonodaje in vodenje svetovalnih razgovorov.

## **Omejitve/uporabnost raziskave:**

Omejitev študije predstavlja velikost in struktura vzorca, ki onemogoča sploševanje rezultatov na vse skupine strokovnih delavcev. Hkrati obstaja možnost, da so strokovni delavci, ki so sodelovali v študiji, podali socialno zaželeno odgovore zaradi strahu pred razkritjem odgovorov oziroma njihove identitete in morebitnih sankcij, ki bi sledile.

## **Praktična uporabnost:**

Ugotovitve predstavljajo izhodišče za nadaljnjo razpravo, morebitne spremembe usposabljanja strokovnih delavcev in pomoč vodstvu zaporov pri iskanju bodočih kadrov za strokovno delo z obsojenci.

## **Izvirnost/pomembnost prispevka:**

Prispevek predstavlja prvo strokovno študijo o osebnostnih značilnostih in specialnih strokovnih znanjih strokovnih delavcev v slovenskem zaporskem sistemu.

**UDK: 343.83**

**Ključne besede:** osebne značilnosti, strokovni delavci, strokovna usposobljenost, zapor

## **Professional Competences and Personal Characteristics of Specialised Staff in Slovenian Prisons**

### **Purpose:**

The purpose of the paper is to present personal characteristics and special professional skills of specialised staff, which according to the specialised workers in Slovenian prisons, are important for working with prisoners.

### **Design/Methods/Approach:**

The study took place from April to May 2017. A questionnaire was sent, in the form of an online survey, to 97 specialised workers in Slovenian prisons and a correctional home. Statistical analyses were conducted using the programme tool SPSS.

### **Findings:**

Specialised workers stated that determination, empathy, communicativeness, reliability, and tolerance are the most important personal characteristics in their work. Majority of them highlighted communication with difficult clients, ability of conflict resolution, basic psychological knowledge, knowledge of the legislation and conducting consultative interviews, as the most important professional competences.

### **Research Limitations/Implications:**

The main limitation of the study is seen in the size and structure of the sample, which prevents the generalization of results to all groups of specialised staff. Furthermore, there is a possibility that specialised workers, who participated in the study, gave socially desirable answers due to their fear of disclosure and possible subsequent sanctions.

### **Practical Implications:**

Findings present the basis for further discussion, possible changes in the training of the specialised staff and assistance to the prison management in the future search of prospective personnel who would conduct professional treatment of prisoners.

### **Originality/Value:**

The paper presents the first study on personal characteristics and special professional skills of specialised staff in the Slovenian prison system.

### **UDC: 343.83**

**Keywords:** personal characteristics, specialised staff, professional competences, prisons

## **1 UVOD**

Eden izmed temeljnih elementov »moderne« penologije je zavedanje, da je treba prestopnika (obsojenca) poboljšati, duhovno vzdigniti, resocializirati, normalizirati ali vsaj popraviti njegova neustrezna stališča, vrednostne smernice,

delovne navade in vedenjske vzorce z namenom ustrezne motivacije in priužitve veščin, ki mu bodo omogočile oziroma olajšale vključitev v normalno družbeno življenje po prestani zaporni kazni (Kanduč, 2003). Kljub temu, da so v zaporih prisotni številni zaporski delavci (pazniki<sup>1</sup>, strokovni delavci, vodstvo itd.), katerih naloge se medsebojno prepletajo, so strokovni delavci odgovorni za večino nalog, usmerjenih v socialno rehabilitacijo obsojencev.

Petrovec (2015) je opredelil bistvene značilnosti zaporov s socioterapevtsko usmeritvijo: 1) zapori z največ 100 obsojenci, 2) prevladujoč horizontalni tok komunikacije med zaporskimi delavci, 3) demokratični stil vodenja, 4) odprtost zaporov, s poudarkom na delu z obsojenci in ne na varnosti, 5) zaupanje v pozitivne lastnosti obsojencev, 6) soodločanje obsojencev o vseh pomembnejših zadevah, 7) poudarek na skupinskem delu z obsojenci in 8) vključenost v zunanje okolje. V zadnjih letih sta vzdrževanje reda in nadzor prevladala nad rehabilitacijo obsojencev v slovenskih zaporih (Brinc, 2011). Kljub temu so elementi socioterapevtske usmeritve še vedno prisotni: 1) v večini zaporov je zaprtih manj kot 100 obsojencev, 2) odprtost zaporov – približno tretjina obsojencev prestaja kazen v odprtih in polodprtih oddelkih, 3) zaupanje v pozitivne lastnosti obsojencev, ki jim omogoča napredovanje v zaporskem režimu (zaprti, polodprti, odprti), 4) skupinsko delo z obsojenci (vključenost različnih strokovnih delavcev v rehabilitacijo obsojencev) ter 5) sodelovanje in vključenost zaporov v zunanje okolje (gospodarska dejavnost, prostočasne aktivnosti itd.) (Meško, Fields in Smole, 2011; Remic, Udovč, Prevolšek in Hacin, 2017).

Večina študij, ki se je osredotočila na preučevanje zaporskega okolja in zaporskega osebja, se je osredotočila na preučevanje dela paznikov (Crawley, 2004; Kauffman, 1998; Liebling, 2000). Posledično sta področje dela in položaj strokovnih delavcev, ki predstavljajo pomembno skupino zaporskih delavcev, odgovornih za tretma,<sup>2</sup> rehabilitacijo, resocializacijo in pomoč obsojencem, ostala neraziskana. Namen prispevka je predstaviti osebnostne značilnosti in spretnosti ter specialna strokovna znanja strokovnih delavcev, ki bi jih po mnenju zaposlenih strokovnih delavcev v slovenskih zaporih morali posedovati posamezniki, ki delajo z obsojenci (strokovna obravnava). V prvem delu prispevka so predstavljene osebnostne značilnosti in strokovna znanja strokovnih delavcev v zaporu. Nadalje je predstavljen razvoj in narava odnosov med strokovnimi delavci in obsojenci. Prvi del prispevka se konča s predstavitvijo strokovnih delavcev v slovenskih zaporih, v drugem delu pa so predstavljeni rezultati študije o osebnostnih značilnostih in specialnih strokovnih znanjih strokovnih delavcev v slovenskih zaporih. V zaključku je izpostavljen pomen rezultatov za strokovne delavce v slovenskem zaporskem sistemu.

---

1 Pazniki se v Sloveniji imenujejo pravosodni policisti. V prispevku uporabljamo izraza kot sopomenki.

2 Temeljne značilnosti tretmanske usmeritve se kažejo v: 1) konceptu individualizacije (individualna obravnava obsojencev kot samostojnih entitet), 2) spreminjanju delinkventa (spreminjanje mišljenja in vedenja obsojenca), 3) diskrecijski oblasti terapevta, 4) »pobotanju« prestopnika z družbo (vključitev »rehabilitiranega« zapornika nazaj v družbo) in 5) načelu empirizma (opazovanje in poskusi z zaporniško populacijo) (Zebec Koren, 1992).

## 2 STROKOVNI DELAVCI

Zaporske delavce lahko v splošnem razdelimo na paznike, strokovne delavce in vodstvene delavce. Bistvene razlike med skupinami so vidne v: 1) naravi dela, 2) nivoju odgovornosti, 3) moči sprejemanja odločitev (pooblastilih) in 4) pogostosti interakcij z obsojenci. Vloge strokovnih delavcev v zaporu se razlikujejo od vloge paznikov<sup>3</sup> in vodstvenih delavcev,<sup>4</sup> saj so usmerjene izključno v tretma, vzgojo in izobraževanje obsojencev. V skupino strokovnih delavcev v zaporu prištevamo posameznike z najrazličnejših področij. Ti posamezniki izvajajo strokovno obravnavo zaprtih oseb v obliki psihološke pomoči, izobraževanja in pomoči pri delu, zdravstvenih storitev, svetovanja, organiziranja prostega časa, socialnega dela, obravnave odvisnosti itd. Hkrati z obsojenci razvijejo specifične odnose, ki v večji meri temeljijo na uporabi moči, ki jo posedujejo kot predstavniki avtoritete.<sup>5</sup> Taitova (2011) je opredelila pet tipov paznikov, izhajajoč iz njihovega odnosa do opravljanja dela in obsojencev – tovrstna klasifikacija je uporabna tudi za strokovne delavce v zaporu, ki, podobno kot pazniki, vzpostavijo različne odnose z obsojenci:

1. Skrbniki (angl. *true carer*) so samozavestni in polno vpeti v svoje delo. Prizadevajo si za razvoj dobrih odnosov z obsojenci ter jim poskušajo pomagati.
2. Omejeni skrbniki (angl. *limited carer*) nudijo konsistentno in pragmatično pomoč obsojencem, upoštevajo njihove prošnje ter poskušajo zanje najti praktične rešitve.
3. Stara šola (angl. *old school*) zaupajo v svoje delo in izkušnje, ki jih vodijo pri delu z obsojenci. Rešujejo težave obsojencev v zameno za njihovo podreditvev. Hkrati dobro zaznavajo manipulacijo obsojencev.
4. Konfliktni delavci (angl. *conflicted*) razumejo skrb za obsojence v obliki njihovega učenja, da postanejo »boljši ljudje«. Imajo nerealistični pogled na spreminjanje osebnosti obsojencev.
5. Okvarjeni delavci (angl. *damaged*) so bili včasih predani nudenju pomoči obsojencem, vendar niso več zainteresirani za to vlogo. Občasno nudijo pomoč obsojencu, ki je bil hudo viktimiziran. Spremenjen pogled na opravljanje svojega poklica je posledica travm ali pomanjkanja podpore nadrejenih.

Ne glede na pristop do dela z obsojenci se je vsak strokovni delavec že znašel v neuradni vlogi očeta, starejšega brata, prijatelja ali psihologa obsojencem (Hacin, 2016). Komunikacija predstavlja temeljni element razvoja odnosov med obsojenci in strokovnimi delavci. V socialni interakciji z obsojenci strokovni delavci igrajo različne vloge in preko vsakodneвне komunikacije opravljajo raznovrstne naloge,

---

3 Tradicionalna vloga paznikov temelji na zagotavljanju varnosti in izvajanju nekaterih oblik tretmaja obsojencev.

4 Vodstvo zaporov skrbi za nemoten potek dela v zaporu in sprejema odločitve na strateški ravni.

5 Hepburn (1985) je opredelil šest tipov uporabe moči zaporskega osebja: 1) prisilno moč, 2) moč nagrajevanja, 3) legitimno moč, 4) izmenjevalno moč, 5) profesionalno moč in 6) spoštovanje oziroma uveljavljanje moči skozi osebno avtoriteto.

usmerjene v izvajanje socialne kontrole nad obsojenci, z namenom socialne rehabilitacije. Strokovno delo z obsojenci temelji na socialni interakciji, ki poteka na različnih ravneh neverbalnih in verbalnih oblik komuniciranja. Odnosi zajemajo tudi izmenjavo socialnih pomenov določenih situacij in nezavedne duševne strukture (osebnostne značilnosti), ki vplivajo predvsem na čustva in motive sodelujočih oseb (Carli, 1985). V nadaljevanju predstavljamo osebnostne značilnosti in osebnostno čvrstost zaporskih delavcev.

## 2.1 Osebnostne značilnosti strokovnih delavcev

Osebnost je opredeljena kot dinamična organizacija psihofizičnih sistemov v posamezniku, ki določajo načine njegovega prilagajanja okolju (Erić, 2012). V osebnosti so zajete vse pomembne človekove značilnosti, vključno z osebnostnimi potezami in sposobnostmi, ki zaznamujejo duševnost, doživljanje in vedenje posameznika. Enote osebnosti so osebnostne lastnosti, ki so lahko zelo specifične ali kompleksne. Najbolj kompleksne osebnostne lastnosti so opredeljene kot temeljne dimenzije osebnosti (Musek, 2015). Posamezne osebnostne lastnosti združujemo v dimenzije oziroma osebnostne poteze, ki jih delimo v pet temeljnih skupin (Adler, Mueller in Laufer, 1998; Meško, 2016; Musek, 2010):

- ekstravertiranost (toplina, druženje, samozavest, aktivnost, iskanje vzburjenja in pozitivne emocije),
- prijetnost (zaupanje, odkritost, altruizem, prilagojenost, skromnost in blagost),
- vestnost (kompetentnost, red, čut dolžnosti, storilnost, samodisciplina in odločnost),
- nevroticizem (tesnoba, sovražnost, depresivnost, pretirana samokritičnost, impulzivnost in ranljivost) ter
- odprtost (domišljija, estetski čut, globoko doživljanje, akcije, ideje in vrednote).

Zapor je oblika totalne institucije, v kateri se izoblikuje posebna zaprta družbena skupina, ki jo sestavljajo obsojenci in zaporsko osebje. Zaporsko okolje je stresno, nepredvidljivo in velikokrat nevarno, zato je pomembno, da zaporski delavci posedujejo (primerne) osebnostne lastnosti – t. i. osebnostno čvrstost, če želijo svoje delo opravljati učinkovito. Osebnostne lastnosti posameznika, ki konstituirajo njegovo osebnostno čvrstost, so naslednje (Musek, 2015):

- angažiranost (posameznik se nalog in ovir loteva aktivno in angažirano),
- izzvanost (posameznik naloge in ovire jemlje kot izziv in ne kot neobvladljivo prepreko) in
- občutje nadzora (posameznik je prepričan, da sam nadzoruje dogodke in svoje življenje).

Pomembnost osebnostne čvrstosti posameznika izhaja iz stresnosti dela v zaporu in vpliva na vedenje in kakovost dela strokovnih delavcev v njihovih vsakodnevnih interakcijah z obsojenci. V primerih, ko strokovni delavci ne posedujejo primernih lastnosti, je njihova vsakodnevna komunikacija z obsojenci, vključno s kriznimi intervencijami, otežena (Musek, 2015).

Organizacijski cilji zapora (tretma, varnost, kaznovanje itd.), kot totalne institucije,<sup>6</sup> vplivajo na razvoj norm subkulture zaporskega osebja. Ponotranjenje norm zaporske subkulture pomeni, da posameznik vstopi v posebno družbeno skupino, ciničnih posameznikov, ki se soočajo s podobnimi težavami in drug v drugem iščejo podporo, potrditev njihovega dela in priložnosti za socialno življenje (Liebling in Price, 2001). V zaporu se najintenzivnejša in najizrazitejša subkultura razvije med pravosodnimi policisti, vendar večino elementov in norm tovrstne oblike subkulture prevzamejo oziroma ponotranjijo tudi strokovni delavci v zaporu (Hacin in Meško, 2017). V nadaljevanju se osredotočamo na strokovno usposobljenost strokovnih delavcev in na razvoj odnosov z obsojenci.

### 2.2 Strokovna usposobljenost strokovnih delavcev in odnosi z obsojenci

Strokovna usposobljenost strokovnih delavcev pride do izraza v vsakodnevni komunikaciji (verbalni in neverbalni) z obsojenci. Strokovno delo z obsojenci stremi k usmerjanju in učenju obsojenca družbeno sprejemljivega vedenja, s krepitvijo adekvatnih čustvenih reakcij ter sprejemljivih vzorcev vedenja (Milivojević, 2013). Od strokovnih delavcev se pričakuje opravljanje najrazličnejših nalog, ki zajemajo pedagoško in psihološko diagnostiko, prepoznavanje samomorilnosti in oceno nevarnosti, prognostiko in svetovanje, individualno in skupinsko delo z zaprtimi osebami, sodelovanje in izvajanje posebnih oblik strokovnega dela z zaprtimi osebami (alkoholizem, droge, spolni delikti, samomori), mentorstvo, organiziranje izobraževalnih oblik za zaprte osebe in sodelovanje pri organiziranju izobraževanja za delavce zavoda. Obenem njihove naloge obsegajo tudi pomoč pri pripravi predpisov in drugih zahtevnejših gradiv, zbiranje, urejanje in pripravo podatkov za oblikovanje zahtevnejših gradiv, samostojno oblikovanje manj zahtevnih gradiv s predlogi ukrepov, vodenje in odločanje v zahtevnih upravnih postopkih na prvi stopnji ter opravljanje drugih nalog enake ali podobne zahtevnosti s področja dela. Strokovni delavci so v delovnem okolju izpostavljeni številnim stresnim situacijam. Posledično sta osebnostna in emocionalna stabilnost zaposlenih ključna elementa za ohranjanje zdravja in varnosti pri delu. Veliko delovnega časa se potrebuje tudi za administrativna dela (pisanje raznih poročil, predlogov, odločb, zapisov itd.). Od zaposlenih se pričakuje samostojnost, natančnost, doslednost, organiziranost, zanesljivost, strokovnost, jasna komunikacija, visoka toleranca, obvladovanje emocionalnega doživljanja v odnosu do zaprtih oseb, prepoznavanje manipulacij obsojencev, poznavanje zakonodaje itd. (Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS], 2017; Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, 2003).

Interakcije med strokovnimi delavci in obsojenci predstavljajo pomemben element socialne rehabilitacije obsojencev. Posledično je pomembno, da se

---

6 Goffman (1961) je opredelil totalno institucijo kot organizacijo, v kateri živi in dela večje število posameznikov, ki so izolirani od širše družbe za daljše časovno obdobje in preživljajo formalno organizirano obdobje svojega življenja.

strokovni delavci zavedajo odnosnih procesov in za opravljanje svojega dela razvijajo lastno čustveno inteligenco. Milivojević (2008) je opredelil 5 elementov čustvene inteligence: 1) poznavanje lastnih čustev (razumevanje sebe), 2) ravnanje s čustvi (vpliv na lastna čustva in način izražanja čustev), 3) samomotivacija (kanaliziranje emocionalnih vzburjenj k želenim ciljem), 4) prepoznavanje tujih čustev (prepoznavanje psihološkega dogajanja pri posameznikih) in 5) urejanje odnosov (spretnost, ki vpliva na emocionalna stanja drugih posameznikov).

Strokovni delavci v socialne interakcije poleg profesionalnega znanja in veščin vnašajo tudi nezavedne vsebine (ponotranjenih reprezentacij z značilno dinamiko infantilnih vsebin, ki se izražajo v nezavednem), ki izhajajo iz njihovih osebnostnih značilnosti. Posledično se morajo zavedati, da tudi sami vstopajo v odnos z obsojenci, v katerega vnašajo del sebe, kar je še posebej izrazito v primerih, kjer strokovni delavec in obsojenec dlje sodelujeta. Strokovni delavec v takšnih primerih postane za obsojenca »pomemben drugi«, saj ima lahko obsojenec z njim več stikov kot s svojci. V takšnih interakcijah je deležen izražanja čustev obsojenca (v večini primerov gre za izražanje neprijetnih čustev – jeze in strahu). Izražanje čustev je komunikacijsko dejanje in tvori temelj odnosov med posamezniki, ki predstavljajo izhodišče za strokovno obravnavo obsojencev (Milivojević, 2008).

Kjerkoli delovanje ene osebe usmerja delovanje druge osebe, gre za socialni vpliv prve osebe na drugo, kar velja tudi za odnos strokovni delavec – obsojenec (Nastran Ule, 2000; Petrovec, 2005; Watzlawick, Bavelas in Jackson, 2011). Na odnos med strokovnim delavcem in obsojencem pomembno vplivata izhodiščna formalna postavitev vlog (strokovni delavec je v nadrejenem položaju) in fizično okolje (zaprtost zapora), v katerem prihaja do interakcij. V zaporskem okolju strokovni delavci posedujejo socialno moč, ki jim omogoča vplivati na vedenje, stališča, mnenja in motive obsojencev ter si jih podrediti (podrejenost se izraža v spoštovanju zaporskih pravil in navodil/ukazov zaporskega osebja). Podrejenost obsojencev v odnosu strokovni delavec – obsojenec je neizogibna zaradi značilnosti zapora, kot totalne institucije. Izvrševanje kazni zapora je ciljno usmerjeno v smislu izpolnjevanja osebnega načrta in zmanjševanja dejavnikov tveganja za ponovitveno nevarnost obsojencev.

Zavedanje socialnih procesov strokovnih delavcev v njihovem odnosu z obsojenci je nujno za refleksijo lastne aktivnosti in prepoznavanje psihodinamičnih vsebin, ki se odražajo v odnosu. S tem se poveča možnost vpogleda v obsojenčevo osebno situacijo in zmožnosti nadaljnjega osebnostnega spreminjanja, ki predstavlja izhodišče za načrtovanje obravnave obsojenca, v sklopu socialne rehabilitacije. V odnosu med strokovnim delavcem in obsojencem prihaja do transferjev<sup>7</sup> – obsojenec v odnos s strokovnim delavcem vnaša infantilne vsebine iz zanj pomembnih odnosov iz otroštva. Prisotnost čustev v izraženem transferju opozarja na pomembnost spoznavanja njegovih značilnosti za analizo narave obsojenca. V izraženih nezavednih impulzih se prenašajo izkušnje doživljanj preteklih konfliktnih vsebin. Transfer v terapevtskem odnosu predstavlja pot do razkrivanja ponotranjenih vsebin iz zgodnjega otroštva, strokovnemu delavcu pa omogoča vpogled v obsojenčevo osebno zgodovino in razumevanje le te

<sup>7</sup> *Transfer je prenos (nezavednih) vedenjskih vzorcev, čustvenih vsebin, želja, mnenj ali izkušenj iz preteklosti na odnose v sedanjosti (Praper, 1999).*

(Anzelc, 2016; Praper, 1999). V odnosu med strokovnim delavcem in obsojencem ne prihaja le do transferjev, temveč tudi do kontratransferjev<sup>8</sup> – nezavedni odgovor strokovnega delavca na obsojenčeve transferne vsebine. Obsojenec ima v terapevtskem odnosu s strokovnim delavcem vpliv na njegovo nezavedno doživljanje/čustvovanje (vpliv na »potlačene« vsebine strokovnega delavca, ki lahko izzovejo kontratransferno reakcijo). Prepoznavanje kontratransferjev se je postopoma razvilo v supervizijo, ki je prisotna še danes. (Praper, 1999). Strokovni delavec mora prepoznati transferno dimenzijo odnosa, ki ga je vzpostavil z obsojencem, in se nanjo ne odzvati kontratransferno oz. takšne svoje reakcije prepoznati in nadzorovati ter ostati pri usmerjanju obsojenca na njegove vedenjske vzorce in izražene nezavedne vsebine. V nadaljevanju predstavljamo strokovne delavce v slovenskih zaporih.

### 2.3 Strokovni delavci v slovenskih zaporih

Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij opredeljuje zaporsko osebje kot vodje zaporov oziroma oddelkov, vodje pravosodnih policistov, pravosodne policiste, vzgojitelje, pedagoge, socialne delavce, psihologe, učitelje, učitelje praktičnega pouka, delovne terapevte, zdravstveno osebje in druge delavce (Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij [ZIKS-1], 2006). Strokovni delavci (vzgojitelji (samo v Prevezgojnem domu Radeče), psihologi, pedagogi, socialni delavci, učitelji, učitelji praktičnega pouka, delovni terapevti in zdravstveno osebje) so del vzgojne službe in so odgovorni za: 1) organizacijo življenja in dela v zaporu oziroma prevzgojnem domu, ki pospešuje ustrezno vključitev obsojenca v normalno življenje na prostosti po prestani kazni, 2) pripravo osebnega načrta obsojenca, 3) organizacijo skupinskih in individualnih programov obsojencev in 4) načrtovanje vseh ostalih ukrepov, s katerimi se poskuša doseči boljša vključitev obsojencev v družbeno skupnost. Hkrati se na podlagi poročil in priporočil strokovnih delavcev: 1) razvrsti obsojenca v oddelek (režim prestajanja zaporne kazni), 2) komisija za pogojni izpust odloča o pogojnem izpustu obsojenca, 3) direktor zavora odloča o predčasnem odpustu obsojenca ali prekinitvi kazni in 4) določajo oziroma podeljujejo ugodnosti ter izrekajo sankcije obsojencem. Strokovni delavci so zadolženi za razvoj doktrine strokovnega dela, uvajanje novih metod in razvoj programov strokovnega dela, vodenje in koordinacijo zahtevnejših projektov, ki se nanašajo na tretma obsojencev, izobraževanje, supervizijo in intervizijo, izvajanje statističnih analiz, vključevanje v raziskovalno delo, sodelovanje s fakultetami in drugimi izobraževalnimi ustanovami ter sodelovanje na nacionalnih in mednarodnih strokovnih srečanjih (ZIKS-1, 2006).

Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest natančneje opredeljuje delovne naloge posameznih profilov strokovnih delavcev (URSIKS, 2017). V tabeli 1 so predstavljene delovne naloge številčno najbolj zastopanih profilov strokovnih delavcev v zaporskem sistemu.

---

<sup>8</sup> *Kontratransfer je terapevtova komplementarna infantilna reakcija na pacientovo transferno vsebino (Praper, 1999).*



Delovne naloge	Svetovalec-pedagog	Psiholog	Socialni delavec
pedagoška diagnostika, prognostika in svetovanje	x		x
socialna diagnostika, prognostika in svetovanje			x
psihološka diagnostika, prognostika in svetovanje		x	
individualno in skupinsko delo z zaprtimi osebami	x	x	x
mentorstvo	x	x	x
sodelovanje in izvajanje posebnih oblik strokovnega dela z zaprtimi osebami (alkoholizem, droge, spolni delikti in samomori)		x	x
organiziranje medsebojnega sodelovanja in usklajevanja notranjih organizacijskih enot in sodelovanja z drugimi organi	x	x	x
sodelovanje pri oblikovanju sistemskih rešitev in drugih najzahtevnejših gradiv	x	x	x
samostojna priprava zahtevnih analiz, razvojnih projektov, informacij, poročil in drugih zahtevnih gradiv	x	x	x
vođenje in odločanje v zahtevnih upravnih postopkih	x	x	x
vođenje najzahtevnejših upravnih postopkov	x	x	
samostojno opravljanje drugih zahtevnejših nalog	x	x	x
izvajanje drugih nalog	x	x	x

**Tabela 1:**  
**Delovne naloge strokovnih delavcev**

(vir: Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, 2003)

Analiza strukture strokovnih delavcev (tabela 2) razkriva, da je število strokovnih delavcev v obdobju 2000–2016 upadlo z 204 zaposlenih v letu 2000 na 171 zaposlenih v letu 2016 (število zaposlenih je upadlo za 16,2 %), kot del splošnega upadanja števila zaposlenih v slovenskem zaporskem sistemu. Število socialnih delavcev, psihologov, pedagogov in medicinskih tehnikov je v obravnavanem obdobju narastlo. Najbolj je narastlo število zdravstvenih delavcev (število zaposlenih je narastlo za 117 %). Število delovnih inštruktorjev, strokovnih delavcev v vzgojni službi in inštruktorjev je v obdobju 2000–2016 upadlo. Največji upad je bil zabeležen med delovnimi inštruktorji (število delovnih inštruktorjev je upadlo za 86,9 %). Sklepamo, da je glavni vzrok upada števila zaposlenih, zadolženih za delo obsojencev, posledica ukinitve gospodarskih enot zaporov in ustanovitve javnih gospodarskih zavodov, ki še vedno zaposlujejo obsojence, vendar imajo svoje osebje (Remic et al., 2017; URSIKS, 2001–2017).

V naslednjem delu prispevka so predstavljene metode raziskovanja in rezultati empiričnega raziskovanja osebnostnih značilnosti in specialnih strokovnih znanj strokovnih delavcev v slovenskem zaporskem sistemu.

**Tabela 2:**  
**Struktura**  
**strokovnih**  
**delavcev**  
**v obdobju**  
**2000–2016**  
 (vir: URSIKS,  
 2001–2017)

Strokovni delavci/leto*	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
delovni inštruktorji	46	47	46	46	40	42	39	40	31	10	10	10	9	9	9	8	6
strokovni delavci v vzgojni službi	9	9	9	7	6	5	6	5	5	4	5	5	6	6	7	6	5
inštruktorji	80	80	79	78	61	59	60	61	75	81	86	85	79	78	72	70	74
medicinski tehniki	6	6	8	8	13	13	13	13	12	12	14	14	13	13	12	12	13
pedagogi	44	46	46	47	45	42	45	45	42	46	51	54	52	47	46	54	51
psihologi	5	5	6	9	8	8	8	9	9	8	8	8	8	8	6	6	7
socialni delavci	14	14	13	10	12	12	12	13	11	13	15	14	11	10	9	10	15
<b>Skupaj</b>	<b>204</b>	<b>207</b>	<b>207</b>	<b>205</b>	<b>185</b>	<b>181</b>	<b>183</b>	<b>186</b>	<b>185</b>	<b>174</b>	<b>189</b>	<b>190</b>	<b>178</b>	<b>171</b>	<b>161</b>	<b>166</b>	<b>171</b>

\* *Tovrstna opredelitev strokovnih delavcev se razlikuje od opredelitve v Zakonu o izvoščevanju kazenskih sankcij (ZIKS-1, 2006).*

### 3 METODE RAZISKOVANJA

Študija o strokovni usposobljenosti in osebnih značilnostih strokovnih delavcev v slovenskih zaporih je potekala od aprila do maja 2017.<sup>9</sup> Za potrebe raziskovanja je bil oblikovan vprašalnik, ki je bil v obliki spletne ankete posredovan 97 strokovnim delavcem (pedagogom, socialnim delavcem, psihologom, vodjem oddelkov in terapevtom) v slovenskih zaporih in prevzgojnem domu.<sup>10</sup> Sodelovanje v študiji je bilo prostovoljno in anonimno. Anketo je v celoti izpolnilo 39 strokovnih delavcev. Vprašalnik je zajemal dejavnike, ki vplivajo na uspešno delo strokovnih delavcev, kot so opredeljeni v doktrini upravljanja delovne uspešnosti in kariernega razvoja Kadrovske službe Vlade Republike Slovenije (Bagon, 2003). Popolnoma izpolnjene ankete smo vključili v vzorec raziskovanja, na podlagi katerega so bile izvedene nadaljnje statistične analize. Značilnosti vzorca so predstavljene v tabeli 3.

Spremenljivke		N	%
Izobrazba (področje)	Socialno delo	9	23,1
	Pedagogika	13	33,3
	Psihologija	5	12,8
	Ekonomija	1	2,6
	Politologija	3	7,7
	Pravo	1	2,6
	Drugo	7	17,9
Delovno mesto	Svetovalec-pedagog	21	53,8
	Psiholog	4	10,3
	Socialni delavec	5	12,8
	Vodja oddelka	4	10,3
	Drugo	5	12,8
Delovna doba	0–3 leta	6	15,4
	3–5 let	1	2,6
	5–10 let	12	30,8
	10–15 let	9	23,1
	15 ali več	11	28,2

**Tabela 3:**  
**Značilnosti**  
**vzorca**  
**strokovnih**  
**delavcev**

Vzorec strokovnih delavcev ( $N = 39$ ) predstavlja 40,2 % strokovnih delavcev, zaposlenih v zaporskem sistemu v 2017. Kljub temu, da vzorec zajema velik del populacije, je velikost vzorca premajhna za izvedbo kompleksnejših statističnih analiz – majhna populacija otežuje reprezentativnost vzorca in posploševanje rezultatov. Večina anketirancev (33,3 %) je imela dokončano visoko izobrazbo s področja pedagogike (pedagog, specialni pedagog, učitelj/profesor). Nadalje

<sup>9</sup> V študijo so bili vključeni strokovni delavci iz šestih zaporov (Celje, Dob, Ig, Koper, Ljubljana, Maribor) s pripadajočimi oddelki (Ig, Murska Sobota, Nova Gorica, Novo mesto, Puščava, Rogoza, Slovenska vas) in prevzgojnega doma (Radeče).

<sup>10</sup> Vprašalnik je bil sestavljen iz 3 delov: 1) demografski podatki (področje izobrazbe, delovno mesto in delovna doba), 2) osebnostne značilnosti strokovnih delavcev in 3) specialna znanja strokovnih delavcev.

je imelo 23,1 % anketirancev izobrazbo s področja socialnega dela in 12,8 % anketirancev s področja psihologije. Več kot 15 % anketirancev je imelo izobrazbo z drugih področij (delovna terapija, teologija itd.). Večina anketirancev je opravljala delo svetovalca-pedagoga (53,8 %) in socialnega delavca (12,8 %). Delo psihologa je opravljalo 10,3 % anketirancev. Anketo so izpolnili štirje vodje oddelkov. Večina anketirancev (53,9 %) je imela med 5 in 15 let delovne dobe. Približno 28 % anketirancev je bilo zaposlenih v zaporskem sistemu več kot petnajst let. Hkrati jih je 15,4 % imelo manj kot 3 leta delovnih izkušenj.

## 4 REZULTATI

V prvem delu študije smo preučevali mnenja strokovnih delavcev o osebnostnih značilnostih oziroma spretnostih, ki naj bi jih posedoval strokovni delavec v zaporu oziroma prevzgojnem domu. Anketiranci so izmed 27 ponujenih možnosti morali izbrati pet lastnosti, ki so po njihovem mnenju najpomembnejše za delo strokovnega delavca v zaporskem okolju. Za analizo odgovorov anketirancev je bil uporabljen statistični program SPSS (analiza frekvence). Rezultati (tabela 4) so pokazali, da strokovni delavci kot najpomembnejše lastnosti za delo v zaporu vidijo: 1) odločnost (61,5 %), 2) empatijo (53,8 %), 3) komunikativnost (51,3 %), 4) zanesljivost (48,7 %) in 5) strpnost (43,6 %). Sklepamo, da navedene lastnosti izhajajo iz same narave dela strokovnih delavcev in njihovih izkušenj z obsojenci. Izpostavljene lastnosti opozarjajo, da strokovni delavci od svojih sodelavcev pričakujejo trdnost, zmožnost empatije, profesionalnost in potrpežljivost pri delu. Sposobnost učinkovite komunikacije z obsojenci ne preseneča, saj predstavlja pomemben element socialne rehabilitacije obsojencev (Milivojević, 2008). Vnašanje empatije v odnos z obsojencem omogoča strokovnemu delavcu, da za obsojenca postane »pomemben drugi«, kateremu zaupa svoja čustva, ki predstavljajo temelj odnosov med posamezniki in izhodišče za strokovno obravnavo obsojencev (Milivojević, 2008). Trdnost in profesionalna drža posameznika vplivata na njegovo samozavest in vpetost v delo, ki se odraža v dobrih odnosih z obsojenci in učinkovitosti pri opravljanju dela (Liebling, 2011; Tait, 2011). Usposobljeni strokovni delavci ustvarjajo manj problemov ter hkrati probleme rešujejo učinkoviteje (Williamson, 1990). Potrpežljivost pri delu pozitivno vpliva na posameznikovo odpornost proti stresu, ki ga povzroča delo v zaporskem okolju. Grossi in Berg (1991) sta opozorila, da ima vsak posameznik določen prag odpornosti proti stresu. V primerih, ko je ta prag presežen, posameznik začne kazati znake neprilagojenega vedenja. Brinc (2011) je opozoril, da se neprilagojeno vedenje večinoma izraža v večji kaznovalni naravnosti, ki je v nasprotju s temeljnim poslanstvom strokovnih delavcev in negativno vpliva na razvoj odnosov z obsojenci. Delo z obsojenci, ki temelji na omenjenih lastnostih strokovnih delavcev, vodi v oblikovanje kakovostnih odnosov med strokovnimi delavci in obsojenci ter omogoča superiorne oblike družbene koordinacije in učinkovito izvajanje procesa socialne rehabilitacije obsojencev. Navedene lastnosti odražajo pričakovanja vodstva zaporov, ki od zaposlenih zahtevajo samostojnost, natančnost, doslednost, organiziranost, zanesljivost, strokovnost, jasno komunikacijo, visoko toleranco, obvladovanje emocionalnega doživljanja

v odnosu do zaprtih oseb, prepoznavanje manipulacij obsojencev itd. (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, 2003; URSIKS, 2017).

Kot najmanj pomembne lastnosti za delo v zaporu so strokovni delavci izpostavili podjetnost, dominantnost, ambicioznost in prodornost. Navedene lastnosti izhajajo iz same narave zaporskega sistema, ki je rezultat formalnih predpisov in nenapisanih pravil (Brinc, 2011). Hierarhičnost in komandni tip vodenja večine slovenskih zaporov postavlja posameznikovo podjetnost, ambicioznost in prodornost med sekundarne lastnosti, ki so potrebne za učinkovito opravljanje dela v zaporskem okolju. Formalna struktura in rigidnost organizacije prevlada nad posameznikovimi prizadevanji za vpeljavo sprememb. Hkrati zaprtost same organizacije otežuje dotok znanja iz »zunanjega sveta«. Uvrstitev dominantnosti med najmanj pomembne lastnosti za delo v zaporu opozarja na odsotnost kaznovalne naravnosti. Med strokovnimi delavci in obsojenci so prisotni neuradni odnosi, ki temeljijo na spoštovanju dostojanstva posameznika in opozarjajo na prisotnost socioterapevtske usmeritve (Menard in Leblanc, 1978). Predpostavljamo, da je dominantnost bolj prisotna med pazniki, ki so zadolženi za varnost v zaporu in ne pomoč obsojencem. Kljub temu, da so v okviru Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS-1, 2006) strokovni delavci zadolženi za razvoj doktrine strokovnega dela, ki temelji na raziskovanju posameznikov, ki so podjetni, ambiciozni in prodorni, rezultati kažejo, da večina zaporskih delavcev vidi te naloge kot sekundarnega pomena.

Osebnostne značilnosti in spretnosti	N	%
Odločnost	24	61,5
Samoiniciativnost	5	12,8
Fleksibilnost	13	33,3
Podjetnost	0	/
Strateško razmišljanje	4	10,3
Empatija	21	53,8
Ustvarjalnost	3	7,7
Odprtost za novosti	1	2,6
Dominantnost	0	/
Radovednost	2	5,1
Prilagodljivost	4	10,3
Ambicioznost	0	/
Prepričljivost v komuniciranju	11	28,2
Obzirnost	1	2,6
Zanesljivost	19	48,7
Preudarnost	6	15,4
Natančnost	8	20,5
Samonadzor	16	41,0
Sposobnost vodenja	3	7,7

**Tabela 4:**  
Osebnostne značilnosti in spretnosti strokovnih delavcev v zaporskem okolju

Tabela 4:  
Nadaljevanje

Osebnostne značilnosti in spretnosti	N	%
Komunikativnost	20	51,3
Prodornost	0	/
Prizadevnost	1	2,6
Samostojnost	7	17,9
Tankočutnost	3	7,7
Strpnost	17	43,6
Pogajalske spretnosti	5	12,8
Drugo	1	2,6

V drugem delu študije smo preučevali mnenja strokovnih delavcev o specialnih strokovnih znanjih, ki bi jih morali strokovni delavci pridobiti za uspešno delovanje v zaporskem okolju. Anketiranci so izmed 11 ponujenih možnosti morali izbrati pet področij specialnih strokovnih znanj, ki so po njihovem mnenju najpomembnejša za delo strokovnega delavca v zaporskem okolju. Za analizo odgovorov anketirancev je bil uporabljen statistični program SPSS (analiza frekvence). Rezultati (tabela 5) so pokazali, da strokovni delavci kot najpomembnejša specialna strokovna znanja za delo v zaporu vidijo: 1) komunikacijo s težavnimi strankami, 2) reševanje konfliktnih situacij, 3) osnovna psihološka znanja, 4) znanje zakonodaje in 5) vodenje svetovalnih razgovorov. Sklepamo, da so strokovni delavci pri izboru pomembnih specialnih strokovnih znanj za delo v zaporu izhajali iz narave njihovih nalog in delovnih izkušenj v zaporskem okolju. Navedena strokovna znanja se od strokovnih delavcev v zaporskem sistemu pričakujejo, kar kaže na ustreznost vsebine Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (2003). Komunikacija s težavnimi strankami je del vsakdana strokovnega delavca v zaporu. Strokovno delo z obsojenci izhaja iz različnih (verbalnih in neverbalnih) oblik komuniciranja v socialnih interakcijah (Carli, 1985). Obenem je učinkovita komunikacija z obsojenci nujna za preprečevanje in razreševanje konfliktnih situacij med obsojenci in zaporskimi delavci ter samimi obsojenci. Crewe (2009, 2011) je izpostavil pomen »mehke moči«, ki temelji na učinkoviti komunikaciji in ne na ukazih in grožnji uporabe prisile. Tovrsten pristop je učinkovitejši pri zagotavljanju reda v zaporu in implementaciji tretmaja obsojencev od klasičnih nadzorstvenih pristopov. Osnovna psihološka znanja koristijo strokovnim delavcem pri strokovni obravnavi obsojenca (lažje prepoznavanje problemov in stisk, s katerimi se obsojenci soočajo) in prepoznavi manipulacij obsojencev. Predvsem slednje je pomembno pri izvajanju tretmaja, saj obsojenci velikokrat igrajo tretmajsko igro (Petrovec in Meško, 2006).<sup>11</sup> Strokovni delavci, kot odločevalci o ugodnostih in sankcijah v zaporskem okolju, morajo dobro poznati zakonodajo, saj če njihove odločitve niso zakonite, pri obsojencih izgubijo vso legitimnost nosilca moči v zaporu ter so sankcionirani (Weinrath, 2016). Obenem so zadolženi za pripravo številnih dokumentov in priporočil, ki

<sup>11</sup> Pri tretmajski igri se nadzorniki (zaporsko osebje) pretvarjajo, da niso nosilci nadzora, hkrati pa se nadzorovani (obsojenci) obnašajo na način, ki bo zadovoljil nadzornike (Petrovec in Meško, 2006).

zadevajo obsojence, za katere je nujno poznavanje zakonov. Vodenje svetovalnih razgovorov vidimo kot najpomembnejše specialno strokovno znanje strokovnih delavcev v zaporskem okolju. Pomoč in svetovanje obsojencev pri ponovni izgradnji življenja, v katerem ne bi ponavljali kaznivih dejanj, vidimo kot temelj socioterapevtske usmeritve in temeljnega poslanstva zaporskih delavcev (Petrovec, 2015).

Kot najmanj pomembna specialno strokovna znanja za delo v zaporu so strokovni delavci izpostavili čustvovanje, nasilje in znanje o obravnavi odvisnosti. Večina strokovnih delavcev ima dolgoletne izkušnje pri delu z obsojenci in se posledično zaveda, da čustvovanje z obsojenci negativno vpliva na njihovo objektivnost in profesionalnost ter jim povzroča dodaten stres (Brinc, 2011). Delovne naloge v zaporu so specifične in ne dopuščajo prostora za interpretacijo. Pravosodni policisti so zadolženi za varnost in uporabo prisilnih sredstev v zaporu, medtem ko pomoč obsojencem predstavlja primarno nalogo strokovnih delavcev (ZIKS-1, 2006). Sklepamo, da specializiranost posameznih strokovnih delavcev s področja obravnave odvisnosti in sodelovanje z zunanjimi izvajalci vpliva na mnenje strokovnih delavcev o (ne)pomembnosti poznavanja odvisnosti. Potrebno bi bilo dodatno raziskovanje pogledov strokovnih delavcev glede odvisnosti obsojencev.

Specialna strokovna znanja	N	%
Komunikacija s težavnimi strankami	34	87,2
Reševanje konfliktnih situacij	30	76,9
Čustvovanje	4	10,3
Vodenje svetovalnih razgovorov	21	53,8
Razbremenilni pogovori	13	33,3
Osnovna psihološka znanja	22	56,4
Odvisnost	11	28,2
Nasilje	10	25,6
Zakonodaja	22	56,4
Samozaščitniško vedenje	18	46,2
Drugo	2	5,1

**Tabela 5:**  
Specialna  
strokovna  
znanja  
strokovnih  
delavcev v  
zaporskem  
okolju

## 5 ZAKLJUČEK

Na specifičnost slovenskega zaporskega sistema sta opozorila že Flander in Meško (2016), ki sta ga opredelila kot izjemni primer zaporov v postsocialističnih družbah, ki so po stopnjah zapiranja in rehabilitacijski usmeritvi primerljivi s skandinavskimi zapori. Rehabilitacijska usmeritev, ki je prevladujoča usmeritev slovenskih zaporov, zahteva visoko usposobljene strokovne delavce, ki izvajajo tretja obsojencev. Na specifičnost dela zaporskega osebja so opozorila že Standardna minimalna pravila Združenih narodov za ravnanje z zaporniki (angl. *Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*) (United Nations, 1955), ki izključujejo zaposlovanje posameznikov iz vojske ali policije ter izpostavljajo pomen značaja, izobrazbe in izkušenj zaposlenih.

Ugotovitve študije so opozorile na raznolikost profilov in izobrazbe strokovnih delavcev v slovenskem zaporskem sistemu. Osebnostne lastnosti in specialna strokovna znanja kažejo na močan čut do sočloveka, pomoči in potrebe po zagotovitvi enakih možnosti obsojencem, ki so skupni vsem strokovnim delavcem. Občutek dolžnosti pomagati obsojencem in stresne situacije ter obremenitve, ki so rezultat dela z izredno zahtevno populacijo, se odražajo na osebnosti in psihičnem počutju strokovnih delavcev. Posledično je izjemno pomembno, da se strokovni delavec primerno izobrazí ter pripravi na zaporsko življenje, delo z obsojenci in probleme, s katerimi se bo pri svojem delu vsakodnevno srečeval – realna pričakovanja. Obenem je treba strokovnega delavca vseskozi spremljati (intervizija in supervizija) in izobraževati oziroma usposabljati (predvsem na področjih poznavanja zakonodaje, psihologije, komunikacije, reševanja konfliktov in svetovanja).

Dinamičnost medsebojnih odnosov med strokovnimi delavci in obsojenci ter posledice teh interakcij (pozitivne ali negativne) lahko obvladuje le oseba, ki je ustrezno usposobljena in razpolaga s širokim spektrom specialnih znanj in aktualnih strokovnih usmeritev. Izbor kandidatov s primernimi osebnostnimi značilnostmi in ustreznimi znanji za položaj strokovnega delavca v zaporu je za delodajalce otežen, saj velikokrat osebe z ustrezno izobrazbo ne posedujejo ustreznih osebnostnih značilnosti za delo v zaporu oziroma z obsojenci. Ugotovitve študije predstavljajo izhodišče za nadaljnjo razpravo, morebitne spremembe usposabljanja strokovnih delavcev in pomoč vodstvu zaporov pri iskanju bodočih kadrov za strokovno delo z obsojenci.

Kaj torej gradi trdnega, uspešnega in strokovno dobro podkovanega strokovnega delavca? Vodopivčeva (1973) je na podlagi raziskovanja permissivnih metod dela z mladoletniki v vzgojnem zavodu zapisala, da specifično delo s prestopniki v zaprtih institucijah zahteva ljudi s primernimi osebnostnimi lastnostmi in specifičnimi znanji. Ugotovitve naše študije so izpostavile, da uspešen strokovni delavec v zaporu poseduje več različnih osebnostnih značilnosti (odločnost, empatija, komunikativnost, zanesljivost in strpnost) in drugih splošnih ter specialnih strokovnih znanj (komunikacija s težavnimi strankami, reševanje konfliktnih situacij, osnovna psihološka znanja, znanje zakonodaje in vodenje svetovalnih razgovorov), ki jih mora znati ustrezno medsebojno povezovati in primerno uporabiti. Pri osebnostnih značilnostih moramo izpostaviti še samozavestnost, nesebičnost in karizmatičnost. Navedene značilnosti vplivajo na držo strokovnih delavcev, ki jo zaznavajo obsojenci, in učinkovito implementacijo vsakodnevnih nalog v zaporskem okolju. Menimo, da bi poleg navedenih specialnih strokovnih znanj strokovni delavci morali posedovati tudi znanje o obvladovanju stresa in skupinski dinamiki (med obsojenci in zaporskimi delavci). Oba dejavnika vplivata na čustveno stabilnost posameznika ter njegovo odpornost na zunanje pojave. Hkrati bi znanja o skupinski dinamiki olajšala prilagoditev posameznika za delo v »timu« in posledično povečala učinkovitost celotne vzgojne službe.

Motiviranost strokovnih delavcev za pomoč obsojencev pozitivno vpliva na njihovo željo po pridobivanju dodatnih specialističnih znanj, ki bi jim omogočilo boljše razumevanje obsojencev, razumevanje njihovih vedenjskih vzorcev in preučevanje psihološkega profila obsojencev ter prepoznavanje morebitnih tveganj



pri delu z obsojenci. Obravnava obsojencev zahteva multidisciplinaren pristop, saj je deviantnost posameznika razpeta med »normalnostjo« in »nenormalnostjo«. Uspešen strokovni delavec je osebnostno čvrst posameznik, ki s svojo pokončno osebnostno držo, človeškim pristopom do dela, pozitivno naravnostjo, strokovno podkovanostjo in angažiranostjo obsojencem predstavlja zgled za premagovanje njihovih življenjskih ovir in izzivov.

Omejitve študije so vidne v značilnostih vzorca, ki onemogoča generalizacijo rezultatov na vse skupine strokovnih delavcev. Hkrati obstaja možnost o neiskrenosti strokovnih delavcev, ki so sodelovali v študiji zaradi njihovega strahu pred razkritjem in morebitnih sankcij, ki bi sledile.

Raziskovanje v prihodnosti bi se moralo osredotočiti na posamezne skupine strokovnih delavcev in njihov doprinos k uspešni socialni rehabilitaciji obsojencev. Kot sta zapisala že Lieblingova in Price (2001), je za uspešno delovanje zapora potrebna mešanica zaposlenih z različnimi osebnostnimi lastnostmi in specializiranimi znanji. Nadalje bi se morala izvesti poglobljena študija na ravni celotnega zaporskega sistema, ki bi se osredotočila na identifikacijo delovnih področij, kjer strokovnim delavcem primanjkuje znanja, ter na osnovi ugotovitev študije zagotoviti ustrezno usposabljanje oziroma izobraževanje s teh področij.

## UPORABLJENI VIRI

- Adler, F., Mueller, G. O. W. in Laufer W. S. (1998). *Criminology*. Boston: McGraw-Hill.
- Anzelc, P. (2016). *Odkritje transferja*. Pridobljeno na <http://www.psihoterapija-anzelc.si/branje/>
- Bagon, J. (2003). *Letni pogovor s sodelavci – ključni element razvoja kadrov in upravljanja delovne uspešnosti v upravi*. Ljubljana: Kadrovska služba Vlade Republike Slovenije.
- Brinc, F. (2011). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora in v prevzgojnem domu Radeče leta 2010. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 62(4), 295–311.
- Carli, A. (1985). *Problem medčloveških komunikacij in izorševanje kazni zapora*. Ljubljana: Slovensko penološko društvo.
- Crawley, E. M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & Society*, 6(4), 411–427.
- Crewe, B. (2009). *The prisoner society: Power, adaptation and social life in an English prison*. Oxford: Oxford University Press.
- Crewe, B. (2011). Soft Power in prison: Implications for staff-prisoner relationships liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455–468.
- Erić, L. (ur.). (2012). *Psihodinamična psihiatrija. Del. 4 – Motnje osebnosti*. Ljubljana: Hermes IPAL.
- Flander, B. in Meško, G. (2016). Penal and prison policy on the »Sunny side of the Alps«. The swan song of Slovenian exceptionalism? *European Journal on Criminal Policy and Research*, 21(3), 425–446.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Anchor books.
- Grossi, E. L. in Berg, B. I. (1991). Stress and job dissatisfaction among correctional officers: An unexpected finding. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 35(1), 73–81.

- Hacin, R. (2016). Prison officers' training in Slovenia. V G. Meško in B. Lobnikar (ur.), *Criminal justice and security in Central and Eastern Europe: Safety, security, and social control in local communities: Conference proceedings* (str. 148–159). Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security.
- Hacin, R. in Meško, G. (2017). Differences in perception of self-legitimacy between prison officers and specialized workers in Slovenian prisons. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 68(4), 424–436.
- Hepburn, J. R. (1985). The exercise of power in coercive organisations: A study of prison guards. *Criminology*, 23(1), 145–164.
- Kanduč, Z. (2003). *Onkraj zločina in kazni*. Ljubljana: Študentska založba.
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their world*. Cambridge: Harvard University Press.
- Liebling, A. (2000). Prison officers, policing and the use of discretion. *Theoretical Criminology*, 4(3), 333–357.
- Liebling, A. (2011). Moral performance, inhuman and degrading treatment and prison pain. *Punishment & Society*, 13(5), 530–550.
- Liebling, A. in Price, D. (2001). *The prison officer*. Cambridge: Waterside.
- Menard, R. in LeBlanc, M. (1978). Le climate social dans les institutions pour ieunes dilinquants. *Criminologie*, 11(1), 7–23.
- Meško, G. (2016). *Kriminologija*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Meško, G., Fields, C. in Smole, T. (2011). A concise overview of penology and penal practice in Slovenia: The unchanged capacity, new standards, and prison overcrowding. *The Prison Journal*, 91(4), 398–424.
- Milivojević, Z. (2008). *Emocije*. Novi Sad: Psihopolis Institut.
- Milivojević, Z. (2013). *Igre, ki jih igrajo narkomani*. Ljubljana: Modrijan.
- Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Musek, J. (2015). *Osebnost, vrednote in psihično blagostanje*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Nastran Ule, M. (2000). *Temelji socialne psihologije* (3. izd.). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Petrovec, D. (2005). *Kult žrtve*. Ljubljana: GV Založba.
- Petrovec, D. (2015). Penologija. V A. Šelih in K. Filipčič (ur.), *Kriminologija* (str. 183–209). Ljubljana: IUS Software, GV Založba.
- Petrovec, D. in Meško, G. (2006). Back to the future: Slovenia's penological heritage. *Varstvoslovje*, 8(3–4), 356–364.
- Praper, P. (1999). *Transfer in kontratransfer v razvojni analitični psihoterapiji*. *Psihološka obzorja*, 8(1), 67–76.
- Remic, Z., Udovč, A., Prevolšek, D. in Hacin, R. (2017). Delo, vključevanje in usposabljanje obsojencev v ZPKZ Dob. *Varstvoslovje*, 19(1), 41–57.
- Tait, S. (2011). A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 8(6), 440–454.
- United Nations. (1955). *Standard minimum rules for the treatment of prisoners*. Pridobljeno na [https://www.unodc.org/pdf/criminal\\_justice/UN\\_Standard\\_Minimum\\_Rules\\_for\\_the\\_Treatment\\_of\\_Prisoners.pdf](https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/UN_Standard_Minimum_Rules_for_the_Treatment_of_Prisoners.pdf)
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2001). *Letno poročilo 2000*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.

- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2002). *Letno poročilo 2001*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2003). *Letno poročilo 2002*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2004). *Letno poročilo 2003*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2005). *Letno poročilo 2004*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2006). *Letno poročilo 2005*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2007). *Letno poročilo 2006*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2008). *Letno poročilo 2007*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2009). *Letno poročilo 2008*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2010). *Letno poročilo 2009*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2011). *Letno poročilo 2010*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2012). *Letno poročilo 2011*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2013). *Letno poročilo 2012*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2014). *Letno poročilo 2013*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2015). *Letno poročilo 2014*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2016). *Letno poročilo 2015*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.

- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij [URSIKS]. (2017). *Letno poročilo 2016*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih. (2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017). *Uradni list RS*, (58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04, 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 117/10, 427/10, 82/10, 17/11, 147/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17).
- Vodopivec, K. (1973). *Eksperiment v Logatcu (raziskava)*. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B. in Jackson, D. D. (2011). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies and paradoxes*. New York: W. W. Norton & Company.
- Weinrath, M. (2016). *Behind the walls: Inmates and correctional officers on the state of Canadian prisons*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Williamson, H. E. (1990). *The corrections progression*. Newbury Park: Sage.
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS-1). (2006, 2008, 2009, 2011, 2012, 2015). *Uradni list RS*, (110/06, 76/08, 40/09, 9/11, 109/12, 54/15).
- Zebec Koren, M. (1992). Kako misliti resocializacijo. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 43(2), 227–239.

### **O avtorjih:**

**Danijel Prevolsšek**, profesor športne vzgoje, vodja 5. oddelka obsojencev Zavoda za prestajanje kazni zapora Dob pri Mirni. E-pošta: danijel.prevolsek@gov.si

**Jerica Lipec**, univerzitetna diplomirana socialna pedagoginja, direktorica Prevgojnega doma Radeče. E-pošta: jerica.lipec@gov.si

**Rok Hacin**, magister varstvoslovja, mladi raziskovalec in asistent za kriminologijo na Fakulteti za varnostne vede Univerze v Mariboru. E-pošta: rok.hacin@fvv.uni-mb.si