

Supervizija za pedagoge v slovenskih kazenskih ustanovah

Supervision for educators in the Slovenian penal institutions

Olga Lilija Hribernik

Povzetek

Olga Lilija Hribernik, prof. ped. in soc., spec. supervizije, Zavod za preštajanje mladoletniškega zapora in Zaporj Celje, Linhartova 3, 3000 Celje. *Pedagogi v slovenskih kazenskih ustanovah skrbijo za izvajanje tretmaja obsojencev. Temeljna usmeritev zapora (tretmajska ali kaznovalna) vpliva na socialno klimo v zaporu. Supervizija omogoča profesionalni in osebni razvoj strokovnega delavca in vpliva na učinkovitejše penološko delo. Nekateri pedagogi so že bili deležni skupinske supervizije, ki jo je organizirala Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Metoda se je pokazala kot učinkovito podpora, zato so pedagogi izoblikovali mnenje, da se ta oblika dela uveljavi kot permanentna. Ostalo je samo pri enem poskusu, zato sem želela mnenje pedagogov podkrepiti z raziskavo, s katero sem pridobila podatke, koliko je med pedagogi izgorelosti, kako so zadovoljni s svojim delom, kakšen odnos imajo do supervizije in kdo je po njihovem mnenju odgovoren za organiziranje supervizije v slovenskih kazenskih ustanovah.*

Ključne besede: supervizija, kazenske ustanove, izgorelost, socialna klima, tretma, pedagogi.

Abstract

Educators in penal institutions in Slovenia make sure the convicted persons' treatment is being executed. The main prison's orientation (treatment or penalty) affects the social climate in the prison. Supervision facilitates the expert's professional and personal development and assists in the efficacy of the penal work. Some educators have already received group supervision funded by the Prison Administration of the Republic of Slovenia. As this method had proved to be effective in providing support, educators prepared a proposal to introduce it as a permanent feature. As this never got any further from one attempt, it was my wish to strengthen their proposal with a research study providing details on the educators' burnout, their work satisfaction and their attitude towards supervision as well as educators' opinion about who is responsible for the supervision provision in penal institutions in Slovenia.

Key words: supervision, penal institutions, burn-out, social climate, treatment, pedagogues.

1 Uvod

Kot pedagoginjo me je problematika v kazenskih ustanovah vedno zanimala, tako da sem že kot študentka pedagogike opravljala prakso v zaporu v Celju. Nato sem se tam zaposlila kot pripravnica za leto dni in kasneje tudi kot pedagoginja. Dobro sem spoznala delo pedagoga v zavodu in ob tem doživljala spremembe, ki so se dogajale na tem področju.

Pedagog se velikokrat znajde razdvojen med različnimi pritiski. Znotraj samega sistema, ki je čedalje bolj nenaklonjen tretmajskega

delu na račun varnosti, se pokaže (ne)vrednost pedagoškega dela. Preveč je administrativnih opravil. Tudi zaporska populacija je postala čedalje zahtevnejša, odraz tovrstnega stanja pa sta vedno večji stres in izgorelost.

Supervizija je tista pomembna kvaliteta, ki jo je treba sistematično zagotavljati vsem strokovnim delavcem, ki se ukvarjajo z zaprtimi osebami, še preden pride do tovrstnih pojavov. Pedagoški delavec lahko med procesom lastnega učenja toliko strokovno in osebnostno dozori, da se skozi delo, ki ga opravlja, ne zgolj "prebija", ampak ga kakovostno in učinkovito opravlja.

2 Stres in izgorelost v poklicih pomoči

Pedagoški poklic ali pedagoške dejavnosti so zagotovo posebno obremenjujoče oziroma »psihohigiensko«¹ ogrožujoče (Dekleva, 1993). Visoko stopnjo stresa doživljajo t. i. *helping professions* – poklici, za katere je bistvena prвина dela pomoč ljudem in delo z ljudmi v posebnih življenjskih situacijah (Kobolt, 1993). Najpomembnejši stresogeni faktorji v poklicih pomoči so (prav tam):

- slabe delovne razmere;
- nedoslednost in nejasnost v opredeljevanju poklicne vloge, profesionalnih ciljev, razjasnitve vprašanj meja poklicne odgovornosti ter nejasna opredelitev družbenih pričakovanj v zvezi s cilji in družbeno vlogo poklicnih skupin;
- konfliktnost med posameznimi segmenti poklicne vloge;
- odgovornost za druge ljudi;
- slabi delovni odnosi v ustanovi ali timu;
- slaba ali minimalna participacija v upravljanju in določanju poteka dela;
- minimalne možnosti poklicnih karier;
- delo v izmeni in nadomeščanja sodelavcev;
- stres, ki izvira iz nepredvidljivih reakcij uporabnikov (agresivni izbruhi, samomorilnost, depresivnost ...), in nejasne definicije, kaj pomeni za uporabnika napredek.

Tudi izgorelost ni nov pojav. Že včasih so se z njim ukvarjali

predvsem poklici, usmerjeni k človeku (humane dejavnosti, zdravstvo, izobraževanje). Izgorelost je izraz, ki se na delovnih mestih uporablja čedalje pogosteje. Pojavi pa se takrat, kadar se med naravo dela in naravo človeka, ki ga opravlja, pojavijo velika nesoglasja (Maslach in Leiter, 2002). Kadar kdo podleže izgorevanju na delovnem mestu, se zgodijo v osnovi tri stvari: človek postane kronično izčrpan, ciničen in odtujen od svojega dela ter čuti, da je neučinkovit. Maslach (v Knežević, 1997) pojem izgorelosti utemelji z:

- emocionalno izčrpanostjo – ljudje se v stiku z drugimi ljudmi izčrpajo, kar pomeni, da posameznik ni več sposoben dajati drugim, ko se njegove emocionalne rezerve izčrpajo,
- depersonalizacijo – gre za ravnodušen in brezčuten odnos do uporabnikov,
- zmanjšanimi osebnostnimi dosežki – upadom občutka kompetence, izgubo samospoštovanja in celo depresijo.

Obstajajo suportivni (podporni) sistemi za pozitivno soočanje s stresom. Gre za različne oblike svetovanja, sosvetovanja, podpornih skupin in supervizije (Tancig, 1999). S supervizijo, ki je eden od pomembnih načinov soočanja s stresom in izgorevanjem, preide strokovnjak na višjo raven svojega delovanja. Ščuka (1999) je prepričan, da je »supervizija najboljša zaščita pred izgorevanjem, namenjena pa je tudi ohranjanju duševnega ravnovesja, izgrajevanju osebnostne podobe in duhovni rasti delavcev v službah pomoči«.

2.1 Supervizija v poklicih pomoči

Pri delu z ljudmi ni receptov, zato so strokovnjaki v poklicih pomoči mnogokrat postavljeni pred dilemo, kako naj ravnaajo v določeni situaciji. Prepuščeni so svoji presoji, ki ne temelji zgolj na strokovnem znanju, ampak tudi na lastni intuiciji, osebni etiki in naravnosti posameznika. Strokovnjak je vpet med ustanovo, v kateri deluje in ki ima svoja pravila, zahteve in omejitve, ter med posameznika, s katerim je v svetovalnem odnosu. Pogosto nosi svoje delovne probleme domov ter celo o njih razmišlja in razpravlja v »prijateljskem« krogu v svojem prostem času. Takšno kramljanje lahko prinese sprostitev in pomiritev, ne zagotavlja pa večje strokovne in osebnostne kompetence niti ne omogoča integracije spoznanj v ravnanje (Kobolt in Žorga, 1999).

Ob primerjavi naravne podporne mreže in supervizije vidimo, da je v naravni podporni mreži težje uvideti »slepe pege«, ki se kasneje lahko pokažejo kot past, ki onemogoča premik naprej oziroma prehod na višjo raven (Vodeb - Bonač, 1999). V superviziji pa se posameznik sistematično osredotoča na svoje težave pri delu ter na ustrezne in neustrezne načine delovanja. Skozi svoj proces učenja najde ustrežnejše strategije za prehod na višjo raven delovanja. V supervizijski skupini »lahko član razišče probleme, ki so povezani s stresom, najde razloge zanj in načine soočenja z njim ter razvije strategije ravnanja, ki preprečuje izgorevanje« (Tancig, 1999). S supervizijo lahko posameznik zmore, da se začarani krog prekine in proces izgorevanja zaustavi. Prav tako pa supervizija deluje tudi preventivno, saj lahko član skupine v varnem okolju razišče pritiske, ki jih doživlja v poklicu, sebe preveri, kako jih razumeva, in poišče nove načine soočanja s stresom.

3 Zapor kot totalna ustanova

Glede na organiziranost sodi zapor med totalne ustanove, ker nadzoruje vedenje in življenje človeka. Po Goffmanu (v Vraber, 2000) je zapor totalna institucija, za katero velja, da je kraj bivanja in dela, kjer veliko posameznikov, postavljenih v isto situacijo, ločenih od zunanjega sveta za določeno relativno obdobje, živi skupaj v izolaciji, njihovo življenje pa natančno urejajo pravila. Družba ustanovi zapor zato, ker želi iz svojega okolja izločiti vse tiste, za katere meni, da so nevarni, nenavadni in drugačni. Družbena pogojenost delovanja zaporov se kaže v nekaterih temeljnih funkcijah – nadzorovanje, kaznovanje, razvrščanje, spreminjanje, zaznamovanje (Tekavčič, 2000).

3.1 Slovenske kazenske ustanove in njihova organizacija

Kazenske ustanove v Sloveniji so pod neposrednim okriljem Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (v nadaljevanju UIKS). Gre za strogo hierarhijo, kar pomeni, da se politika izvrševanja kazenskih sankcij kreira »na vrhu«. UIKS je organ v sestavi Ministrstva za pravosodje in opravlja

naslednje upravne in strokovne naloge: izvrševanje kazenskih sankcij, organizacijo in vodenje zaporov, zagotavljanje finančnih, materialnih, kadrovskih, tehničnih in drugih pogojev za delovanje zaporov, usposabljanje kadrov za potrebe izvrševanja kazenskih sankcij ter uveljavljanje pravic in obveznosti oseb, ki jim je bila odvzeta prostost. Zadeve in pristojnosti UIKS opravljajo naslednje organizacijske enote:

1. Urad – Generalni urad
2. Urad – Zavod za prestajanje kazni zapora Dob
3. Urad – Zavod za prestajanje kazni zapora Ig
4. Urad – Zavod za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje
5. Urad – Zavod za prestajanje kazni zapora Koper
6. Urad – Zavod za prestajanje kazni zapora Ljubljana
7. Urad – Zavod za prestajanje kazni zapora Maribor
8. Urad – Prevenzivni dom Radeče

Generalni urad UIKS sestavlja sektor za splošne, pravne in ekonomske zadeve, ki vključuje oddelek za pravne zadeve ter oddelek za finance in informatiko, ter sektor za tretma, ki vključuje oddelek za vzgojo in oddelek za varnost. Organizacijska shema vseh zavodov za prestajanja kazni zapora in prevzgojnega doma je približno enaka. Sestavljajo ga sektor za tretma, ki je sestavljen iz oddelka za vzgojo, oddelka za varnost in oddelka za delo, ter sektor za splošne, pravne in ekonomske zadeve.

4 Socialna klima v slovenskih kazenskih ustanovah

Družbeno vzdušje ali socialna klima ali psihosocialno vzdušje (Brinc, 1997; Dekleva, 1993; Adjuković, 1991) je stanje psihosocialnih razmerij med člani družbene skupine in njihovih odnosov do skupine. Človek se v različnem okolju različno vede.

Brinčeva (Brinc, 1997) longitudinalna raziskava družbenega vzdušja leta 1995 je vključevala obsojence in delavce zaporov. Ker ugodna socialna klima vpliva na delovno vzdušje, je pomembno, koliko so ljudje odprti za izražanje stališč in čustev. Več ko je

demokratičnosti, medsebojnega zaupanja in spoštovanja, več je ustvarjalnosti tako med delavci in obsojenci, kar zavira destruktivno vedenje. Če je socialna klima neugodna, se to odraža z večjim nadzorom, zastraševanjem in disciplinskim kaznovanjem. Strogo nadzorovanje zavira ugodno socialno klimo in tretmajsko usmeritev zavodov. Tako se pojavi razlika med odprtimi in zaprtimi zavodi.

Delavci so pomemben del zaporskega sistema. Novejša proučevanja v okviru penologije se zanimajo tudi za delavce in njihove težave pri delu. Predpogoj za ugodnejše vzdušje je namreč preoblikovanje tradicionalnih nadzorstvenih vlog delavcev v vloge, ki so usmerjene v pomoč obsojencem. Da bi dosegli ta namen, sta potrebna ustrezno usposabljanje delavcev in supervizija s svetovanjem. Bolj ugodno vzdušje napravi penološko delo lažje, delavci se bolje počutijo in lažje premagujejo težave.

Brinc (prav tam) je ugotovil, da zaporji še niso terapevtsko usmerjeni. V njih sta se prepletala dva modela – stari, klasični model kazni in povračila ter model, ki je usmerjen k rehabilitaciji in pomoči obsojencem. Brinc je sicer predlagal nekaj načinov, kako naj se klima izboljša. Med njimi se je zavzel za merjenje družbenega vzdušja vsakih 5–10 let.

4.1 Spremembe v slovenskih kazenskih ustanovah po letu 2000

Četudi ponovno merjenja do leta 2004 še ni bilo izvedeno, so opazne bistvene spremembe po letu 2000, ki vplivajo na delavce zavodov, hkrati pa tudi na obsojence (Hribernik, 2005):

- Leta 2000 je izšel novi Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (2000), ki je prinesel novost v zvezi s tretmajem in pedagoškimi delavci v zaporih. Tretma je zgolj omenjen, kar pomeni, da že z zakonom vzgojna služba v zavodih zgublja vrednost in pomen. Poudarjena sta varnost in nadzor.
- Novi Pravilnik o izvrševanju kazni zapora (2000) je prinesel spremembe na področju podeljevanja ugodnosti za obsojence. Zmanjšal je obseg le-teh in jih tudi omejil glede na vrsto kaznivega dejanja. Gre za zaostrovanje, ki ne upošteva posameznika in njegovega dejanskega delovanja »tukaj in zdaj«, ampak je za pridobitev ugodnosti potrebno čakanje na določen delež prestane kazni, kar pa povzroča nezadovoljstvo pri obsojencih

in tudi pri delavcih vzgojne službe, predvsem pedagogih, ker v konkretnih primerih ne morejo delovati tretmajsko, ampak zgolj neživljenjsko in »papirnato«.

- Pedagog je postal član disciplinske komisije, kar pomeni, da opravlja ne samo (pre)veliko nadzorno funkcijo, ampak tudi »eksekutorsko«. Zaradi pripomb na tovrstno delo je obveljalo načelo, naj pedagog na disciplinski komisiji ne sodeluje, če je nosilec primera za tistega obsojenca, ki je disciplinsko obravnavan. Hkrati naj pedagog ne bi bil predsednik disciplinske komisije.
- Iz Uredbe iz 2003 je razvidno, da pedagogi in celotna vzgojna služba pridobijo naziv uradnik, tako da je pedagog že po imenovanju okarakteriziran kot birokrat, administrativni delavec ipd. V praksi to pomeni, da se je tudi povečalo birokratsko administrativno delo – pedagog pripravlja odločbe za obsojence.
- V letu 2004 je treba zmanjšati število zaposlenih (izvzeti so pazniki), kar pomeni, da ni novih oz. nadomestnih zaposlitev, če gredo ljudje v pokoj ali spremenijo delovno mesto. Konkretno pomeni to za vzgojno službo, da pedagogi prevzemajo ne samo dodatne naloge, ampak tudi vloge, ki se prepletajo z njihovo osnovno vlogo. Npr. pedagog opravlja še delo socialnega delavca in administratorja.
- Poskus novega načina ocenjevanja delavcev v letu 2004, kjer se ocenjuje in obračunava uspešnost enkrat letno ter je določeno, koliko % ljudi sme biti nadpovprečno uspešnih in koliko jih naj bo povprečnih. Četudi je bil cilj tovrstnega ocenjevanja povečati motivacijo za delo, povzroča nezadovoljstvo med sodelavci, nezdravo tekmovalnost in jezo do vodilnih delavcev, ki opravljajo tovrstno ocenjevanje. Pri marsikom je posledica odločitev, da bodo delali manj ali slabše, saj nimajo možnosti za napredovanje v službi.
- Napredovanje v službi je odvisno od delovne uspešnosti, merila pa so tako visoka, da si posamezniki ne morejo predstavljati, da bi jih sploh lahko dosegli. Napredovanje je namreč možno v treh ali petih letih (ali pa sploh ne) in je odvisno od nadpovprečne ocene delovne uspešnosti.
- Vsak zavod je neposredno vezan na UIKS v Ljubljani tako v finančnem kot v organizacijskem smislu. Gre za hierarhijo v

strogem pomenu besede, ki omejuje svobodo najprej vodilnemu delavcu posameznega zapora, in to se prenaša na operativne delavce in tudi na obsojence. Banalen primer se pokaže že npr. pri čistilih, ki jih uporabljajo obsojenci za urejanje svojih prostorov (nabava gre preko javnih naročil v Ljubljani, kjer je izbran najugodnejši, kar pomeni običajno najcenejši ponudnik – tako dobi zavod neustrezno čistilo ... Da pride do kakovostne spremembe, pa običajno preteče že toliko časa, da se prej zaostrijo odnosi med obsojenci in delavci. Dejstvo je, da je čiščenje del hišnega reda in se kot tako mora izvajati.

5 Izvajanje supervizije za delavce zavodov znotraj Uprave RS za izvrševanje kazenskih sankcij

Slovenske kazenske ustanove so se v osemdesetih letih pričele spreminjati v tretmajske ustanove. Gre za proces, pravi Perhavčeva, »ko so se tradicionalne oblike obravnave storilcev kaznivih dejanj (povračilni, zastrašilni in izolacijski načini) začele umikati pred sodobnejšimi, permisivnejšimi, humanimi, interakcijskimi in terapevtsko orientiranimi oblikami obravnave« (Perhavic, 2002). Začetki socioterapevtske orientacije v Sloveniji segajo v leto 1978, ko se je pričel izvajati eksperiment v zavodu na Igu, kasneje pa so tudi ostali zavodi prevzeli to obliko dela. Oktobra 1986 je socioterapija postala uradna ideologija slovenskega kazenskega sistema. Ob spremembah, ki so se dogajale znotraj zavodov, je bilo treba poskrbeti za osebje tako, da je bilo za tovrstno delo dovolj strokovno usposobljenega kadra, prav tako je bilo treba zagotoviti intenzivno človeško in strokovno podporo s strani organa, ki je bil odgovoren za delo osebja. Gre za zunanjo pomoč, podporo in sprotno potrjevanje začete poti, saj se vodstvo zavodov in osebje ni bilo sposobno spoprijeti z vsemi strahovi in napetostmi, ki jih je prinesla sprememba. Velike ovire so predstavljali strah osebja, da izgublja avtoriteto, kar bi lahko pomenilo nediscipliniranost in agresivnost obsojencev, bojazen, da imajo premalo teoretičnega znanja in nobenih izkušenj, dilema, ali je tovrsten način dela sploh potreben, dilema o tem, kakšni bodo rezultati dela, ter strah pred neznanim (Šut, 1984). Osebje se je usposabljal s t. i. sensitivity

treningi. Znotraj zavodov so za to posebej usposobljeni strokovni delavci vodili t. i. analize dogajanja in doživljanja v malih skupinah in terapevtskih skupnostih. Prav tako je bila organizirana supervizija, najprej kot delno zunanja, saj so jo izvajali strokovni delavci Službe za izvrševanje kazenskih sankcij pri takratnem Republiškem sekretariatu za pravosodje in upravo, in sicer enkrat tedensko v eksperimentalni skupini na Igu. Kasneje je bil uveden poskus supervizije s pomočjo dveh zunanjih strokovnjakov psihiatrov. Ostalo je zgolj pri poskusu, saj je takrat tovrstna supervizija šla preveč v psihiatrizacijo zavodov.

Ko se je od leta 1990 v slovenskih kazenskih ustanovah razmahnila obravnava obsojencev, odvisnih od alkohola, so terapevti na aktivih za obravnavo odvisnih od alkohola imeli kar nekaj let supervizije. Imenovan je bil uradni supervizor, zato je bil s strani UIKS tudi financiran. Posebnost tega obdobja je tudi individualna supervizija za posamezne terapevte ali strokovne delavce, ki so si svojega supervizorja izbrali sami, vsak na svojem teritorialnem področju. Tovrstna supervizija je trajala približno 5 let in se je odvijala vsakih 14 dni po 2 uri. Plačnik supervizije je bil zavod, v katerem je bil strokovni delavec zaposlen.

V PD Radeče je v letih 1993–94 delovala Balintova skupina pod (supervizijskim) vodstvom psihiatra. Sestajala se je enkrat mesečno. Vanjo so bili prostovoljno vključeni delavci vzgojne službe – pedagoški vodja, vzgojitelji, psiholog, socialni delavec in medicinska sestra (Horvatič in Zupan, 1994).

Po letu 1995 se je pričela v slovenskih kazenskih ustanovah odvijati obravnava odvisnih od drog. Strategija je bila podobna kot pri obravnavi odvisnih od alkohola, kar pomeni, da so se terapevti zbirali mesečno na svojih aktivih, kjer so imeli svojega supervizorja. V ZPMZKZ Celje je pričel leta 1998 delovati t. i. »suhi oddelek«, kjer se je med strokovnimi delavci izvajala redna intervizija pod vodstvom psihologa.

Četudi je obdobje po letu 2000 zelo neugodno, saj se zaradi vedno premalo finančnih sredstev ni več financiralo izobraževanje, ampak le zadeve, ki so nujno potrebne za življenje in zadovoljujejo osnovne potrebe, se je na področju supervizije največ naredilo. S strani UIKS je bila podpisana pogodba za zunanjega supervizorja za potrebe oddelkov brez drog za eno leto. Srečanja so potekala vsakih 14 dni.

Zunanje supervizije so bili deležni v ZPKZ Dob, v ZPKZ Ig in v PD Radečah, medtem ko je delo v ZPMZKZ Celje potekalo po prej navedenem načinu. Četudi je bila pogodba z zunanjimi supervizorji sklenjena s strani UIKS, so bili plačniki posamezni zavodi. Po letu dni zavodi niso šli v ponovno sklepanje novih pogodb s supervizorji in oblika zunanje supervizije je po letu dni zamrla.

V letih 2000–2001 se je odvijala supervizija za pedagoge in socialne delavce. Pedagogi so v supervizijskem procesu sodelovali 18 mesecev in so se dobivali vsak mesec za 4 ure. V proces je bila vključena slaba četrтина vseh pedagogov. Želja po nadaljevanju taiste skupine je obstajala, vendar je bila na aktivu pedagogov sprejeta odločitev, naj se ustanovi nova skupina in naj v njej sodelujejo tisti pedagogi, ki še niso bili nikoli vključeni v supervizijo. Zagotovo pa naj bi bili udeleženci prostovoljno vključeni v proces. Lahko, da se je zataknilo pri financah ali pa zaradi nemotiviranosti vodilnih struktur, saj od takrat supervizije za pedagoge ni bilo več.

Socialni delavci so se srečevali leto dni enkrat mesečno. Pri obeh procesih je šlo za supervizijo z zunanjim supervizorjem.

V letu 2003 je potekalo za strokovne delavce izobraževanje za delo z zaprtimi osebami s spolnimi delikti. Januarja 2004 pa se je pričela supervizija za vse tiste, ki so bili v procesu izobraževanja. Gre za zunanjo supervizijo pod vodstvom psihiatra. Srečanja so enkrat mesečno. Ekipa potuje vsak mesec v drug zavod. Pogodba z zunanjim supervizorjem je sklenjena za leto dni.

Strokovni posvet v Bohinju (2002) se je poleg modifikacije socioterapevtskega modela dela dotaknil tudi položaja delavcev, ki delajo po tem modelu. Delavci pričakujejo strokovno podporo in svetovanje s strani strokovne skupine UIKS ter zagotavljanje supervizije na ravni posameznega zavoda s strani zunanjih strokovnjakov. V svojih poročilih o delu na posvetu so bile skupine glede supervizije enotne – treba jo je zagotoviti.

6 Namen raziskave

V slovenskih kazenskih ustanovah je bilo do sedaj uspešno izvedenih nekaj supervizij za različne strokovnjake. Tudi za pedagoge je bila izvedena skupinska supervizija, ki se je pokazala

kot učinkovito podpora, zato se je uveljavilo mnenje, da se ta oblika dela uveljavi kot permanentna. Ker pa je ostalo samo pri enem poskusu, sem želela mnenje pedagogov podkrepiti z raziskavo, s katero bi pridobila podatke, koliko je med pedagogi izgorelosti, kako so zadovoljni s svojim delom, zakaj se zanimajo za supervizijo, kako jo pojmujejo, kakšne izkušnje imajo z njo ter kakšno vizijo imajo glede supervizije v naslednjih letih (Hribernik, 2005).

7 Metodologija in postopek

V raziskavi so sodelovali vsi pedagogi ($N = 48$), zaposleni v slovenskih kazenskih ustanovah (to so bili: Zavod za prestajanje kazni zapora Dob z odprtim in polodprtim oddelkom Slovenska vas, Zavod za prestajanje kazni zapora Ig, Zavod za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje, Zavod za prestajanje kazni zapora Koper z oddelkom v Novi Gorici, Zavod za prestajanje zapora Ljubljana z oddelkoma v Novem mestu in Radovljici ter odprtim oddelkom Ig, Zavod za prestajanje kazni zapora Maribor z oddelkoma Murska Sobota in odprtim oddelkom Rogoza ter Prevezgojni dom Radeče). Pedagogi v vzgojnih službah v kazenskih ustanovah so tisti strokovni delavci, ki neposredno delajo z obsojenci in skrbijo za izvajanje individualnega vzgojnega programa. Gre za vzgojitelje v klasičnem pomenu besede. Naš namenski vzorec je zajel vse pedagoge v kazenskih ustanovah, zato bi lahko sklepali, da gre za populacijo. Vendar izhajamo iz predpostavke, da so pedagogi del populacije s podobnimi značilnostmi: a) ožje gledano so del vzgojne službe v kazenski ustanovi in b) širše gledano so pedagogi, ki delajo v zavodih z vedenjsko problematično populacijo.

Uporabljena je bila kvantitativna metoda raziskovanja. Kot pripomoček za raziskavo sem uporabila vprašalnik, ki je sestavljen iz treh delov:

1. del obsega demografske podatke o delavcih: spol, starost, poklic, stopnjo izobrazbe in delovni staž v kazenski ustanovi;
2. del je vprašalnik o izgorelosti – MBI – Maslach Burnout Inventory, ki je najširše in najpogostejše uporabljen instrument za proučevanje izgorelosti in meri tri sestavine sindroma izgorelosti: čustveno izčrpanost, depersonalizacijo in osebno izpolnitev

posameznika (meri dimenzijo pogostosti in intenzivnosti, vendar sem uporabila samo dimenzijo pogostosti);

3. del je vprašalnik o superviziji v kazenskih ustanovah, s katerim sem preverila, kako se počutijo pedagogi na svojem delovnem mestu, s čim premagujejo stres in delovne obremenitve ter kakšen odnos imajo do supervizije (pričakovanja, izkušnje, vrste, vizija); vprašalnik temelji na teoretičnih izhodiščih o superviziji (Kobolt in Žorga, 1999) in izgorelosti (Kobolt, 1993) ter na spoznanjih, ki sem jih pridobila z delom v zaporu.

Ko sem na UIKS pridobila dovoljenje, da smem pri njih opravljati raziskavo, pomeni, da sem imela dostop do vseh dokumentov, in tudi, da so smeli pedagogi sodelovati v empiričnem delu raziskave. Empirični del je bil izveden po pošti v obliki anketnega vprašalnika in je zajel vse pedagoge v omenjenih ustanovah. O raziskavi so bili obveščeni in pozvani k sodelovanju pedagogi in vodje vzgojnih služb v okviru svojih aktivov. Telefonično sem se pogovorila še z vodji vzgojnih služb in s tistimi pedagogi, ki jih osebno poznam, da sem zagotovila udeležbo v raziskavi.

Poslanih je bilo 50 vprašalnikov, od teh je bilo vrnjenih 48 izpolnjenih. Štirje vprašalniki so bili neprimerni za obdelavo v celoti, ker so bili izredno pomanjkljivo izpolnjeni, ostalih 44 pa je prišlo v poštev za obdelavo.

Uporabljene so bile metode osnovne deskriptivne statistike za opis variabel in izračunani so bili strukturni deleži odgovorov za posamezne postavke vprašalnikov. Z enosmerno parametrično analizo variance smo preverili pomembnost razlik med aritmetičnimi sredinami treh ali več skupin enot. Homogenost varianc je bila preverjena z uporabo Levenejevega testa. V primeru nehomogenosti varianc smo uporabili Welchovo aproksimativno metodo Anove.

8 Rezultati

Raziskava o superviziji pedagogov v kazenskih ustanovah v Sloveniji je nadgradnja nekaterih proučevanj o izgorevanju delavcev v tovrstnih ustanovah (Hribernik, 2005). Prvič je bilo na področju kazenskih ustanov raziskano, katerih vrst supervizije so že bili deležni pedagogi v slovenskih kazenskih ustanovah, kako pedagogi

pojmujejo supervizijo, kakšne predstave imajo o njej v naslednjih nekaj letih in kdo bi naj bil po njihovem mnenju odgovoren za uveljavitev supervizije kot redne oblike izobraževanja. V našem vzorcu sta zastopana na delovnem mestu pedagoga pretežno dva strokovna profila – pedagogi in socialni delavci. Gre predvsem za žensko populacijo, ki ima pretežno visoko izobrazbo, prevladuje pa starostna skupina od 30 do 50 let. Dve tretjini pedagogov imata v kazenski ustanovi od 5 do 20 let delovne dobe. Zaključki, do katerih smo prišli, so:

- Pri pedagogih v kazenskih ustanovah ne moremo govoriti o sindromu izgorelosti. Četudi so izpostavljeni različnim čustvenim obremenitvam in pritiskom, jim uspeva razvijati pozitivna čustva in pozitivno naravnost do svojih uporabnikov. Obsojence obravnavajo kot ljudi, ki so potrebni pomoči. Oblika pomoči, ki jo nudijo, verjetno prispeva k njihovi uspešnosti in tudi učinkovitosti pri delu, kar je razvidno iz nizke stopnje depersonalizacije in visoke stopnje osebne izpolnitve.
- Čustvena izčrpanost in depersonalizacija sta pogostejši med tistimi pedagogi, ki delajo v kazenski ustanovi od 5 do 20 let. Predvidevam, da je to čas, ko si pedagog utiri pot v svoji organizaciji, pridobiva veljavo, vlaga sebe v svoje delo, želi pomagati, vendar ne zmore več. Običajno so njegova pričakovanja visoka (Horvat, 1999). Prav tako sta tudi njegova samopodoba in samovrednotenje povezana s poklicem. Če potrebe pedagogov ne bi bile uravnoteženo zadovoljene, bi se v tem obdobju razvil brezoseben in ravnodušen odnos do obsojencev (predvsem tistih pedagogov, ki delajo v ustanovi 10 do 20 let), ki bi lahko prerasel v nehumano vedenje. Glede na nizko stopnjo depersonalizacije tega zaenkrat pri pedagogih v našem vzorcu še ni.
- Večina pedagogov (70,5 %) je že razmišljala o zamenjavi službe, predvsem zato, ker je delo z zaporniki naporno in jih čedalje bolj obremenjuje (43,2 %) in ker ne marajo stroge hierarhije, ki vlada v kazenskih ustanovah (52,5 %). Hierarhični odnosi in strogo nadzorovanje vplivajo na slabšo socialno klimo in posredno zavirajo tretmajsko usmeritev ustanove. Pedagogi že po osnovni usmeritvi želijo delovati napredno in učinkovito tako v odnosu do uporabnikov kot v odnosu do ustanove. Hierarhičen sistem je tog, zato onemogoča kreativnost in inovativnost. Delo v takšnem sistemu lahko povzroča izgubo motivacije in občutek

lastne nesposobnosti (Tekavčič, 2000). Poraja se vprašanje, zakaj tako dolgo vztrajajo pri delu v kazenski ustanovi. Gre za državno ustanovo, ki nudi finančno in socialno varnost. Praksa pa kaže, da razpisov za primerljiva delovna mesta ni veliko. Če se pedagogi odločijo za prehod na druga področja, tam praviloma ne morejo uveljavljati že doseženega napredovanja, kar pomeni nižjo plačo.

- Pedagogi se ne strinjajo s tem, da bi zamenjali službo, ker bi postali do obsojencev neobčutljivi (93,2 %), ker jih obsojenci ne bi več zanimali (92,2 %) in ker se ne bi marali ukvarjati s problemi obsojencev (93,2 %). Hkrati jih pri svojem delu 91 % ne doživlja občutkov krivde. Iz navedenega sledi, da jim je strokovno delo ne samo spodbuda za to, da v tej službi ostanejo, ampak tudi dokaz, da delajo učinkovito v korist tistih, zaradi katerih so v tej ustanovi zaposleni.
- Službo intenzivneje iščejo tisti pedagogi, ki so v kazenski ustanovi zaposleni od 10 do 20 let, vendar je več kot polovica tistih, ki čakajo na priložnost, da bi službo zamenjali. Razlog za to, da zgolj čakajo, je finančna in socialna varnost te službe, v kateri so.
- Stres in obremenitve na delovnem mestu pedagogi največ premagujejo s pogovorom s prijatelji in sodelavci (71,8 %), športom (72,7 %) in sproščanjem (83,1 %). Pri tem ni razlik med tistimi, ki so že bili vključeni v supervizijski proces, in tistimi, ki niso bili. Četrтина premaguje stres s supervizijo. Sproščanje je individualna kategorija, ki jo posamezniki gojijo v svojem prostem času. Šport je dejavnost, ki jo tudi UIKS (sindikar) podpira vsaj dvakrat letno, in sicer na letnem in zimskem srečanju vseh delavcev UIKS. Pri letnem srečanju gre za merjenje moči tako v kolektivnih (odbojka, mali nogomet ...) kot individualnih športih (tenis, balinanje, streljanje). Vsako zimo se organizira tekmovanje v smučanju. Seveda gre tudi za druženje in takrat je možen pogovor s kolegi iz drugih zavodov. Ker so potrebne priprave na tekmovanje, se posamezniki občasno družijo tudi v svojem prostem času. Druženje je možno tudi na sindikalnih izletih.
- Odnos pedagogov do sodelavcev ni odvisen od tega, v kateri službi delajo, čeprav se pri reševanju problemov, na katere

naletijo pri delu z obsojenci, najprej obrnejo na delavce vzgojne službe.

- S pojmom supervizija se je večina pedagogov srečala med študijem in na seminarjih, več kot polovica pa jih je že bila vključena v supervizijski proces.
- Največ pedagogov je bilo do sedaj vključenih v skupinsko supervizijo (59 %). V individualno je bila vključena petina pedagogov, dobra četrtina je imela možnost udeležiti se timske supervizije (27,3 %) in intervizije (29,5 %).
- Njihovo pojmovanje supervizije kaže na visoko osveščenost pedagogov o tem, kaj jim lahko supervizija nudi. Osveščenost izhaja iz praktičnega znanja, če so bili pedagogi udeleženci supervizijskih srečanj, pa tudi iz teoretičnih spoznanj, ki so jih osvajali na seminarjih, med študijem ali iz pripovedi drugih.
- Njihova pričakovanja glede supervizije so visoka. Pri pedagogih, starejših od 50 let, in pri tistih, ki imajo najdaljši delovni staž, se le-ta še povečajo, saj od nje v glavnem pričakujejo izboljšanje odnosov, spoznavanje samega sebe, razbremenitev in pogovor tudi o osebnih problemih.
- Pedagogi so prepričani, da mora biti supervizija organizirana znotraj delovnega časa, da je del strokovnega izobraževanja, da naj gre za kontinuiran proces v daljšem časovnem obdobju, da naj bo supervizor zunanji ter da naj bo skupina zaprta in s stalnim številom članov (hkrati je to njihova želja).
- Pedagogi bi želeli imeti supervizijo z ostalimi pedagogi v obliki skupinske supervizije.
- Za pedagoge v kazenskih ustanovah sedaj supervizija ni organizirana.
- Ovire za uvedbo supervizije vidijo pedagogi v tem, da delo pedagogov ni cenjeno (skoraj 80 %), da delo vzgojne službe izgublja pomen (77,7 %), da UIKS supervizije ne uvršča v delovni načrt (več kot polovica pedagogov) in da vodstvo zapora ne vidi potrebe, da bi se supervizija izvajala (skoraj $\frac{2}{3}$ pedagogov). Skoraj 60 % pedagogov meni, da so premalo prodorni, da bi si supervizijo izborili, in da imajo preveč službenih obveznosti (56,8 %). Iz odgovorov se čuti »manjvrednost« vzgojne službe in pedagogov v sistemu izvrševanja kazenskih sankcij. Ne gre

zgolj za subjektivni občutek pedagogov, ampak za dejstvo, da je vzgojna služba v odnosu do pazniške službe že v ZIKS (2000) manjkrat omenjena in da je tretmajsko delo v drugorazrednem položaju v odnosu do varnosti. Pozna se zaostrovanje kaznovalne politike. Če je kaznovalna politika predpisana, pedagog svojim uporabnikom ne more nuditi izbire pri njihovih odločitvah in ciljih za prihodnost. Tako nudi pedagog uporabniku le zakonska določila in sprostitevne razgovore, ki so potrebni, da uporabniki prebrodijo stiske, ki jih doživljajo. Zaskrbljujoče je dejstvo, da skoraj 60 % pedagogov meni, da so pedagogi premalo prodorni, da bi si izborili supervizijo. In če tega ni, ni posebne možnosti, da bi vplivali na spremembe, tudi na to, da bi vodstvo zapora tako intenzivno opozorili nase in na svoje potrebe (zahteve) glede supervizije. Vodstvo zapora ima večjo možnost za radikalne spremembe in vpliv na UIKS – lažje doseže tudi to, da se kakšna tema uveljavi kot pomembna kategorija v delovnem in navsezadnje finančnem načrtu. Zagotovo pa sta potrebni vztrajnost in potrpežljivost vseh akterjev od spodaj navzgor.

- 77,3 % pedagogov je prepričanih, da mora za supervizijo za pedagoge v kazenskih ustanovah poskrbeti UIKS. Malo več kot četrtnina jih meni, da sta vodja vzgojne službe (29,5 %) in upravnik zavoda (25 %) tista, ki bi morala poskrbeti za supervizijo. Trenutna situacija glede organizacije supervizije pa je naslednja: Operativni delavci (tudi pedagogi) pričakujejo, da bo UIKS, ki je na vrhu hierarhije, organizirala supervizijo, kar pomeni, da naj tudi financira (ne?!)pomembno področje dela. UIKS meni, da je financiranje supervizije v pristojnosti zavodov, sama pa daje priporočila o potrebnosti supervizije, kot je bilo omenjeno na strokovnem posvetu v Bohinju (Strokovni posvet ..., 2000). Rešitev situacije je odvisna od tega, koliko je vodilna struktura prepričana, da je supervizija pomembna, ter kako in kdaj bo sistematično uvrščena v finančne načrte tako na ravni UIKS kot na ravni zavodov.
- Pedagogi, ki imajo daljši delovni staž v kazenskih ustanovah, si želijo, da bi imeli v prihodnosti možnost vključitve v supervizijo, kadarkoli bi želeli. Želje so ponavadi odraz tistega, česar nimamo in bi želeli doseči. V hierarhičnem sistemu ni dovolj svobode in odločanja. Ponavadi so pedagogom vsiljena pravila, ki jih morajo sprejemati tako na ravni organiziranosti kot na področju

zakonodaje. Glede na to, da bi bila supervizija prostovoljna dejavnost, in glede na to, da imajo pedagogi z daljšo delovno dobo že več izkušenj tudi z različnimi oblikami supervizije, je smiselno, da bi za svoj profesionalni razvoj in dobro psihično počutje izbrali tisto obliko supervizije, za katero menijo, da je zanje najustreznejša.

- Tisti pedagogi, ki že dalj časa delajo v kazenski ustanovi (nad 10 let), imajo pesimistično mnenje o tem, kaj bi se zgodilo s supervizijo, če bi jo imeli. To bi bil osamel poskus kot tisti pred nekaj leti. S tem gledajo na izvajanje supervizije za pedagoge kot na sistemsko nerešeno vprašanje ali obliko dela, ki ni dovolj vrednotena znotraj sistema. Istočasno pa ista kategorija meni, da si bo smel vsak izbrati svojega supervizorja.

9 Zaključek

Z raziskavo smo dobili vpogled v potrebe po superviziji in njene možnosti na področju pedagoškega dela v kazenskih ustanovah, na osnovi katerih ponujam predloge (Hribernik, 2005):

- Supervizijo uvesti kot stalno obliko dela za pedagoge po principih dela, ki je za supervizijo strokovno utemeljena.
- Supervizijo vsakoletno vnesti v delovni načrt UIKS in za to zagotoviti stalna sredstva.
- Supervizija naj ima prioriteto v izobraževanju pedagogov.
- Vsak pedagog naj že ob nastopu službe vstopi v proces supervizije.
- Pedagogi naj z vztrajnostjo v svojih organizacijah in na aktivih pedagogov vedno znova poudarjajo, kaj želijo. Premajhna prodornost je lahko odraz premajhne vztrajnosti in potrpežljivosti.
- Vsak pedagog, ki želi supervizijo, naj na letnem pogovoru predlaga svojemu nadrejenemu, da želi imeti supervizijo kot obliko izobraževanja, in to postane sestavina delovnega in finančnega načrta zavoda.
- Ti predlogi ne morejo obroditi sadov, če vodilni delavci v hierarhičnem sistemu ne vedo, kaj lahko supervizija nudi

operativnim delavcem. V hierarhičnem sistemu se uvajanje novosti in spreminjanje pričenjata na vrhu. Zato je potrebna osveščenost najprej na vrhu. Pedagogi naj na aktivu pedagogov predlagajo, da se vrh seznani, kaj supervizija je in kaj nudi. Kdo je vrh? Zagotovo vodilni delavci v posameznih zavodih (direktor in pomočniki) in delavci generalnega urada.

Če bodo pedagogi uporabljali takšne strategije, kot so jih doslej, ne bodo mogli doseči celovitih sprememb, vsaj v kratkem času ne. Možno je tudi, da se bodo sprijaznili s tem, kar jim je dano, kar pomeni vegetiranje in čakanje na zasluženi pokoj.

Če pa se ne bodo sprijaznili s trenutno situacijo in bodo razvili vizijo tako glede tretmaja kot supervizije ter zahtevali spremembe, bodo morali začeti svoj »boj«. Svoja jasna pričakovanja glede svojega dela in vloge vzgojne službe, podkrepljena s strokovnimi argumenti, bodo morali predstaviti generalnemu direktorju in ga postaviti pred izziv, ali je pripravljen ugotoviti, kako funkcionira UIKS, in ali je pripravljen v tej organizaciji podpreti spremembe, ki so in še bodo potrebne. Vsaka prava »učeca se organizacija« z menedžerskim načinom vodenja spodbuja učenje, ki vodi do sprememb. Do takšnih sprememb lahko pride, če jih spodbujajo osebno angažirani posamezniki, ki bodo sistematično ugotovili, kakšno vizijo imajo v UIKS. Ponujam Lippittovo metodo (Lippitt, 1998) – proces ustvarjanja zelene prihodnosti – ali metodo ustvarjanja prihodnosti UP, kot jo imenuje Ažmanova (Ažman, 2004).

Prav je, da so pedagogi »okuženi« s pedagoškim optimizmom, vendar samo optimizem ni dovolj. Morajo se postaviti na realna tla in ugotoviti, ali zadovoljujejo svoje potrebe na ustrezen način tako v službi kot v osebнем življenju. Uravnoteženo zadovoljevanje potreb je pogoj za profesionalno in osebnostno zrele strokovnjake, ki bodo učinkovito delovali s svojimi uporabniki in s svojimi sodelavci. Opreti se bodo morali na lastno kreativnost in svoje sposobnosti, mogoče si bodo morali celo sami organizirati supervizijo izven ustanove ali intervizijo skupaj s svojimi sodelavci.

10 Literatura

Adjuković, M., idr. (1991). Psihosocialno vzdušje v hrvaških kazenskih zavodih: dojemanje obsojencev in osebja. Ljubljana. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, št. 4, str. 351–364.

Ažman, T. (2004). Reševanje problemov s pomočjo metode ustvarjanja prihodnosti. V A. Kobolt (ur.), *Metode in tehnike supervizije*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 216–234.

Brinc, F. (1997). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora v Sloveniji. Ljubljana: *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, št. 4, str. 357–374.

Dekleva, B. (1993). Pogoji dela (klima) – psihohigiena – supervizija. V V F. Kolenc (ur.), *Psihohigiena: referati s seminarja*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo in šport.

Horvat, M. (1999). Profesionalne obremenitve delavcev v slovenskih institucijah za vedenjsko in čustveno motene osebe. Ljubljana. *Ptički brez gnezda*, št. 37, str. 21–52.

Horvatič, S., in Zupan, I. (1994). Predstavitev balintove skupine v Prevzgojnem domu Radeče. Ljubljana: *Penološki bilten*, letnik 12 (1/2), str 54-75.

Kneževič, R. (1997). Teoretični uvod v sindrom izgorevanja. Ljubljana: *Defektologica Slovenica*, št. 3, str. 28-34.

Kobolt, A. (1993). Faktorji stresa v socialnih in pedagoških poklicih. V V F. Kolenc (ur.), *Psihohigiena: referati s seminarja*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo in šport.

Kobolt, A., in Žorga, S. (1999). *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Hribernik, L. O. (2005). *Vloga supervizije pri pedagogih v slovenskih kazenskih ustanovah*. Specialistično delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Lippitt, L. L. (1998). *Preferred Futuring*. San Francisco: Berrett – Koehler Publishers, Inc.

Maslach, C., in Leiter, P. M. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.

Perhavec, O. (2000): Socioterapevtski komunikacijski model. V V. O. Perharc (ur.), *Strokovni posvet »Socioterapevtski komunikacijski model včeraj – danes – jutri«*. Ljubljana: Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij.

Pravilnik o izvrševanju kazni zapora. Ljubljana: Uradni list 102/2000.

Strokovni posvet »Socioterapevtski komunikacijski model včeraj – danes – jutri«, (2000). Ljubljana: Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij.

Ščuka, V. (1999). Izgorelost delavcev v službah pomoči. Ljubljana: *Defektologica Slovenica*, št. 2, str. 64-69.

Šut, J. (1984). Socioterapevtsko delo v Kazenskem popoljševalnem domu Ig. Ljubljana: *Penološki bilten*, letnik 2, št. 2, str. 151-156.

Tancig, S. (1999). Supervizija – metoda soočenja s stresom in metoda razvoja človekovih potencialov – v praksi defektologa. Ljubljana: *Defektologica Slovenica*, št. 2, str. 52-56.

Tekavčič, L. (2000). *Sindrom izgorevanja pri delavcih zavodov za prestajanje kazni zapora*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Uredba o notranji organizaciji, sistematizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih. Ljubljana: Uradni list 58/2003.

Vodeb Bonač, M. (1999). Nekateri teoretične teme, pomembne za supervizijo. V V. Milošević (ur.), *Supervizija – znanje za ravnanje*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Vraber, S. (2000). *Temeljne teoretične predpostavke obravnave zaporske subkulture*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij. Ljubljana: Uradni list 22/2000.

Strokovni članek, prejet oktobra 2006.