

Paweł Piotrowski
Aleksandra Jaros

Problematyka wsparcia psychologicznego kadry penitencjarnej – wnioski z badań

The issue of psychological support of penitentiary staff – conclusions from the research

W niniejszym artykule przedstawiono problematykę wpływu szkoleń oraz wsparcia psychologicznego na poczucie bezpieczeństwa wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej. Zwrócono w nim uwagę na szkolenia z zakresu wsparcia psychologicznego oraz warsztatów antystresowych i zapobiegających wypaleniu zawodowemu. Omówiono także wyniki badania dotyczącego poczucia bezpieczeństwa deklarowanego przez funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz kwestię potrzeby szkoleń w przedmiotowym zakresie. Publikacja ta ma na celu wskazanie odczuć funkcjonariuszy, a wnioski z badań mogą stanowić podstawę do dalszych, pogłębionych analiz dotyczących szkoleń w Służbie Więziennej.

Słowa kluczowe: szkolenie, Służba Więzienna, pomoc psychologiczna, funkcjonariusz.

This article presents the issue of the influence of trainings and psychological support on the sense of security among prison officers. In this publication attention was drawn to trainings in the field of psychological support, anti-stress and anti-burnout workshops. The research results, regarding declared sense of security of prison officers and the need of training in this regard, were also discussed. This publication is intended to indicate subjective feelings of prison officers and research conclusions could be the basis of further in-depth analysis regarding trainings carrying out in Prison Service.

Key words: training, Prison Service, psychological support, prison officer.

Zagadnienia wstępne

Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną posiadającą własną strukturę organizacyjną. Realizuje ona zadania w zakresie wykonywania kar pozbawienia wolności oraz tymczasowego aresztowania zgodnie z wytycznymi zamieszczonymi w ustawie Kodeks karny wykonawczy¹. Jednym z podstawowych zadań funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej jest zapewnienie w zakładach karnych i aresztach śledczych porządku i bezpieczeństwa².

Prowadząc rozważania dotyczące bezpieczeństwa w jednostkach penitencjarnych, trzeba zwrócić uwagę na dwie strony tego zagadnienia. Jedną jest wspomniane wyżej dbanie o bezpieczeństwo zakładów karnych i aresztów śledczych oraz obowiązek podejmowania odpowiednich działań w celu zapewnienia osobom osadzonym bezpieczeństwa osobistego w trakcie pobytu w izolacji penitencjarnej³, drugą natomiast jest zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonariuszom i pracownikom więziennictwa. Przez wielopłaszczyznowość bezpieczeństwa nie można tracić z oczu jego wymiaru indywidualnego, dopasowanego personalnie do jednostki ludzkiej.

Problematykę szkoleń funkcjonariuszy Służby Więziennej poruszano już wielokrotnie. Warto wskazać chociażby najnowsze badania Grzegorza Kostyry i Urszuli Staśkiewicz⁴, a także wcześniej przeprowadzone badania jednego z autorów niniejszej publikacji⁵. Zważywszy na fakt, że badania opinii funkcjonariuszy przeprowadzane są regularnie, należy uznać, że są one istotne nie tylko z punktu widzenia nauki, lecz także w celach praktycznych – dostosowanie szkoleń do potrzeb funkcjonariuszy, aby lepiej wykonywali oni swoje ustawowe zadania oraz aby zwiększyć ich

¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. 1997 Nr 90, poz. 557).

² Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej*, Dz.U. 2021, poz. 1024.

³ Ustawa z 6 czerwca 1997 r., op. cit.

⁴ G. Kostyra, U. Staśkiewicz, *Szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej – wnioski z badań ilościowych*, [w:] (red.) T. Kośmider, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Warszawa 2020.

⁵ P. Piotrowski, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w kontekście praktycznego użycia środków przymusu bezpośredniego – w świetle badań ankietowych*, [w:] (red.) T. Kośmider, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Warszawa 2020.

bezpieczeństwo – zarówno obiektywne (wyciszalne), jak i subiektywne (odczuwalne).

Zamiarem autorów niniejszej pracy jest wskazanie właśnie tych subiektywnych odczuć funkcjonariuszy dotyczących szkoleń w Służbie Więziennej oraz wsparcia psychologicznego oferowanego funkcjonariuszom. Wnioski z badań mogą być wskazówkami dla dyrektorów jednostek organizacyjnych oraz mogą stanowić podstawę do dalszych, pogłębionych analiz.

Celem przeprowadzonego badania ankietowego było poznanie zdania funkcjonariuszy Służby Więziennej na temat poziomu poczucia bezpieczeństwa w trakcie wykonywania obowiązków służbowych oraz na temat rozwiązań, jakie mogłyby zwiększyć poziom poczucia bezpieczeństwa.

Zgodnie z hipotezą badawczą udział funkcjonariuszy Służby Więziennej w szkoleniach z zakresu radzenia sobie z sytuacjami skrajnie stresowymi, warsztatach pokazujących techniki antystresowe, jak również otrzymanie wsparcia psychologicznego, stanowi istotne elementy wzmacniające poczucie bezpieczeństwa u funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej. Ta hipoteza była weryfikowana podczas analizowania wyników przeprowadzonych badań.

Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety rozsyłanego drogą elektroniczną do respondentów w okresie od maja 2021 r. do października 2021 r. Kwestionariusz zawierał 25 pytań, z czego 4 należały do tak zwanej metryczki. Większość pytań to pytania zamknięte (wybraną odpowiedź należało zaznaczyć krzyżykiem), lecz trzy pytania były pytaniami otwartymi, a odpowiedź mogła być rozbudowana. Respondentami byli pracownicy jednostek organizacyjnych (zakładów karnych i aresztów śledczych) z różnych części Polski. Próba była dobrana w sposób nielosowy, przypadkowy. „Wybór próby polegający na tym, że jednostki statystyczne dostają się do badania statystycznego przypadkowo (nie losowo), gdyż w odpowiednim czasie znalazły się w miejscu, w którym akurat prowadzono badanie. Technikę tę stosuje się bardzo powszechnie w badaniach opinii konsumentów przypadkowo zapytanych w sklepach czy napotykanym na ulicy. Charakterystyczną cechą (i jednocześnie wadą) tej techniki jest to, iż możliwość dostania się do próby badawczej ma tylko bliżej nieokreślona część populacji statystycznej. Fakt ten w znaczący sposób ogranicza możliwości uogólniania późniejszych wyników na całą populację. O popularności tej techniki decyduje zatem szybkość, niski koszt, łatwy dostęp do jednostek statystycznych. Technika

ta może być stosowana w badaniach pilotażowych, nie zapewniając jednak reprezentatywności próby”⁶.

Dobór próby, a także liczba jednostek analizy wskazuje, że wyniki opisane w niniejszej publikacji stanowią wyniki badań wstępnych, a wnioski dotyczą jedynie przebadanej grupy funkcjonariuszy. Niemniej grupa respondentów wynosiła 180 osób, zatem autorzy uznali, że wyniki tych badań warte są opublikowania w celu rozpowszechnienia wiedzy w zakresie poczucia bezpieczeństwa funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Bezpieczeństwo jako jedna z podstawowych potrzeb człowieka

Bezpieczeństwo jest przedmiotem badań wielu dziedzin i dyscyplin naukowych, a samo pojęcie jest tak rozmaicie definiowane, iż trudno jest odnaleźć jego jednolitą definicję. Jest ono na przykład definiowane jako: „stan i poczucie pewności oraz wolność od zagrożeń”; „jest identyczne z pewnością i oznacza brak zagrożenia (...) fizycznego i ochronę przed nim”; „wyraża ono (...) uzasadnione lub nie przekonanie, iż jest się poza zasięgiem wszelkiego zagrożenia”; „nie występują jednocześnie: rzeczywiste zagrożenie (czynnik obiektywny) i jego poczucie (czynnik subiektywny), a podstawowa definicja oznaczała brak lęku, troski, strachu, a tym samym zaufanie i zabezpieczenie”⁷.

Inne ujęcie bezpieczeństwa można znaleźć w *Słowniku języka polskiego*. Tam zdefiniowano je jako stan wywodzący się od słowa ‘piecza’, co oznacza dbanie o kogoś lub coś, opiekę, troskliwość. W tym rozumieniu bezpieczny to taki, który tej pieczy nie wymaga, ponieważ jej nie potrzebuje, ma przekonanie, że nic mu nie grozi, przez co czuje się spokojny⁸. Biorąc pod uwagę ujęcie ogólnospołeczne, uznaje się bezpieczeństwo jako zaspokojenie potrzeb, zarówno przetrwania, jak i istnienia, całości, niezależności, pewności i stabilności, a także ochrony poziomu i jakości życia. Jest ono nadrzędną potrzebą człowieka i społeczeństwa, a jego brak wywołuje niepokój i poczucie zagrożenia⁹.

⁶ M. Szreder, *Metody i techniki sondażowych badań opinii*, PWE, Warszawa.

⁷ B. Wiśniewski, *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, Szczytno 2011, s. 14.

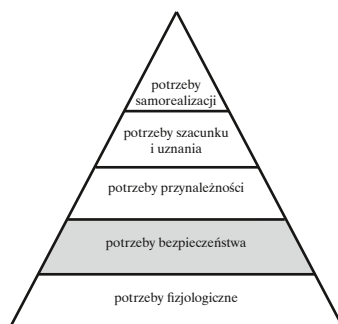
⁸ *Słownik języka polskiego*, t. 1, Warszawa 1994, s. 147.

⁹ M. Fałdowski, *Współczesny wymiar bezpieczeństwa*, „Zeszyty Naukowe SGSP” 2018, nr 66, s. 113.

Abraham Maslow potrzebom człowieka nadał ścisłą hierarchię, jedynie zaspokojenie pierwszej potrzeby pozwala na przejście do kolejnej, stworzył on piramidę potrzeb (rys. 1.), która obrazuje proponowaną przez niego kolejność. Na samym dole umieścił potrzeby fizjologiczne, takie jak głód, sen, pragnienie. Drugi poziom stanowi rozważana potrzeba bezpieczeństwa. W dalszej kolejności znajduje się potrzeba przynależności, uznania i samorealizacji. Zgodnie z jego analizami, „potrzeby człowieka tworzą stałą hierarchię, decydującą o kolejności ich zaspokojenia; potrzeby zajmujące wyższą pozycję w hierarchii aktualizują się dopiero wtedy, gdy zostają zaspokojone potrzeby podstawowe”¹⁰. W skład realizacji potrzeby z drugiego poziomu (tj. potrzeby bezpieczeństwa) wchodzi poczucie stabilizacji, ciągłość zatrudnienia, świadczenia socjalne czy zachowanie współpracowników i szefa.

Bezpieczeństwo jest zatem jedną z podstawowych potrzeb każdego człowieka niezależnie od rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. Zaspokojenie we właściwym stopniu potrzeb fizjologicznych i potrzeby bezpieczeństwa daje warunki do pojawienia się potrzeb wyższego rzędu. Brak poczucia bezpieczeństwa powoduje u człowieka zachwianie równowagi, a w ostatecznych, skrajnych przypadkach nawet regresję do potrzeb niższego rzędu¹¹.

Rysunek 1. Piramida Maslowa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2006.

¹⁰ A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2006, s. 2.

¹¹ Ibidem, s. 66.

Specyfika pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej

Praca w szeregach Służby Więziennej jest jedną z najbardziej stresogennych. Podczas jej wykonywania bardzo często dochodzi do zachwiania poczucia bezpieczeństwa u funkcjonariuszy. Stres jest stanem organizmu, który mogą wywołać różne przyczyny określone stresorami. Jest on wynikiem charakteru wykonywanych obowiązków, a sama praca wymaga od osób zatrudnionych zaangażowania w relacje z drugim człowiekiem, również na poziomie emocjonalnym. Zdaniem Marka Jarosza stres psychiczny nazywany też stresem psychologicznym jest stanem podwyższonej aktywizacji ustroju, która w przypadkach skrajnych jest znaczna i przejawia się silnym podnieceniem. Jest to rozumiane zwykle jako stan wzmożonego napięcia emocjonalnego¹².

Oprócz typowych zadań służbowych, przypisanych do tego rodzaju pracy, funkcjonariusze muszą mierzyć się z osobami tymczasowo aresztowanymi i skazanymi, które wnoszą do tej relacji cały bagaż negatywnych doświadczeń emocjonalnych i społecznych. Osoby te obciążone są różnego rodzaju zaburzeniami osobowości, uzależnieniami, jak i skłonnościami do zachowań przemocowych, suicydalnych i irracjonalnych. Wszystko to ma bezpośrednie przełożenie na wysoki poziom stresu u osób zatrudnionych w więziennictwie, a specyficzny rodzaj obowiązków wykonywanych przez funkcjonariuszy może być przyczyną odczuwania ciągłego zagrożenia godzącego w poczucie bezpieczeństwa. Możliwość agresji fizycznej i słownej ze strony osadzonych, skierowanej bezpośrednio do funkcjonariusza, a także coraz większa liczba skazanych z zaburzeniami osobowości nasila poczucie zagrożenia życia lub zdrowia osób pracujących w zakładach karnych.

Dodatkowy stres u funkcjonariuszy może powodować to, że są oni mocno obciążeni pracą, co przekłada się na pośpiech w wykonywaniu obowiązków, poczucie utraty kontroli nad ilością zadań do wykonania, brak możliwości odpoczynku i regeneracji, a czasem nawet czasu na spożycie posiłku. Taki charakter pracy wzmacnia poczucie frustracji, bezradności i stresu emocjonalnego. Dodatkowo stresogenny wpływ mają czynniki organizacyjne, takie jak niejasny przepływ informacji, konflikty dotyczące kompetencji i zadań, niejasność komunikacji i napięcia pomiędzy poszczególnymi stanowiskami w hierarchii, warunki pracy (przeludnione

¹² M. Jarosz, *Psychologia lekarska*, Warszawa 1983, s. 140.

miejsca, temperatura, hałas, uciążliwe zapachy, kontakt z wydzielinami osadzonych etc.). Praca funkcjonariusza wymaga ciągłej czujności, odbywa się w systemie zmianowym, a to z kolei prowadzi do zaburzeń rytmu biologicznego, obniżenia zdolności do pracy fizycznej, a dalej w konsekwencji do objawów wypalenia zawodowego¹³.

Jak zauważa Jacek Pomiankiewicz, w pracy w Służbie Więziennej funkcjonariusz ma do czynienia z dwoma rodzajami stresu: chronicznym, który związany jest z codziennymi trudnościami w pracy funkcjonariuszy (nadmierne obciążenie, brak wsparcia ze strony przełożonych, biurokracja etc.) oraz traumatycznym, związanym z wyjątkowymi sytuacjami zagrażającymi zdrowiu lub życiu pracowników Służby Więziennej¹⁴. Oba rodzaje stresu godzą w poczucie bezpieczeństwa i powodują napięcia, które w dłuższej perspektywie dają spadek efektywności pracy, niezadowolone z wykonywanych obowiązków, frustrację i niechęć do zawodu, co w konsekwencji może prowadzić do rezygnacji ze służby. Z tego powodu zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w bezpośrednich wywiadach z funkcjonariuszami pojawia się aspekt konieczności zatrudnienia wykwalifikowanych osób (terapeuci, psychologowie), które z wykorzystaniem odpowiednio opracowanych metod i narzędzi pomagałyby kadrze penitencjarnej.

Istnieje wiele opracowań dotyczących stresu, wypalenia zawodowego oraz poczucia bezpieczeństwa i komfortu psychicznego funkcjonariuszy Służby Więziennej¹⁵. Z badań przeprowadzonych przez Roberta Tadłę wynika kilka istotnych wniosków dotyczących czynników obniżających wspomniane poczucie bezpieczeństwa. Wśród nich wyróżnić można:

- niedoskonały system ochrony prawnej w sytuacji fałszywych oskarżeń ze strony osadzonych,
- prawo „faworyzujące osadzonych”,
- zagrożenie agresją fizyczną ze strony osadzonych, brak ochrony danych osobowych funkcjonariusza/pracownika,
- zagrożenie agresją słowną ze strony osadzonych,

¹³ J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 50.

¹⁴ *Ibidem*, s. 53.

¹⁵ Zob. m.in. M. Ciosek, *Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy więziennych*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny” 1990-1991, nr 18, s. 19-38; J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 47-60; J. Piątek, *Stres pomagania ludziom w kryzysach*, „Nowiny Psychologiczne” 1998, nr 1; R. Poklek, *Stres funkcjonariuszy Służby Więziennej pracujących w bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności*, „Zeszyty Naukowe”, Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży, 2012, nr 48, s. 211-221.

– brak szkoleń w zakresie reagowania w sytuacjach zagrożenia życia lub zdrowia¹⁶.

Ostatni wymieniony powyżej czynnik jest bardzo istotny i był przedmiotem badań omówionych w niniejszym opracowaniu. Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych związanych z zagrożeniem życia lub zdrowia jest podstawowym warunkiem poczucia bezpieczeństwa podczas wykonywania obowiązków służbowych. Powinna być ona przedmiotem pogłębionego systemu szkoleń dla funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej. Aktualnie wiele szkoleń zawiera zagadnienia dotyczące samoobrony i używania środków przymusu bezpośredniego, brakuje w nich jednak aspektów psychologicznych związanych z radzeniem sobie z silnym stresem, warsztatów pokazujących i dających umiejętności właściwego reagowania na sytuacje występujące zarówno podczas interwencji, jak i podczas codziennej pracy z osadzonymi.

Z badań Anny Stachowicz wynika, iż większość funkcjonariuszy i pracowników SW nie może liczyć na pomoc psychologiczną, i to zarówno podczas codziennego toku pracy, jak i w sytuacjach kryzysowych, np. po użyciu środków przymusu bezpośredniego. Większość z psychologów zatrudnionych jest tylko na potrzeby pracy z osadzonymi, a ewentualna udzielana przez nich pomoc w opinii funkcjonariuszy jest niewystarczająca, często zupełnie nieadekwatna do zgłaszanego problemu, sprowadzana jest w większości do wypełniania dokumentacji. Funkcjonariusze zgłaszają brak bezstronności psychologów penitencjarnych, brak możliwości skorzystania z ich usług w ramach pracy (bezpłatnie), a także brak instrumentu kierującego ich do specjalisty po zaistniałej sytuacji kryzysowej. Jednym z najważniejszych postulatów, jaki wyłania się z badań, oprócz konieczności kierowania pracowników SW do psychologa, zwłaszcza po interwencjach z użyciem ŚPB, jest stworzenie systemu opieki psychologicznej niezwiązanej bezpośrednio z jednostką, w której jest zatrudniony¹⁷.

W dalszej części przedstawione zostaną wyniki badań dotyczących poczucia bezpieczeństwa oraz kwestii aspektów psychologicznych w szkoleniach przeprowadzanych w jednostkach SW.

¹⁶ R. Tadla, *Bezpieczeństwo w jednostkach penitencjarnych w świetle badań własnych*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2015, 14 (4), s. 95.

¹⁷ A. Stachowicz, *Poczucie ochrony prawnej funkcjonariuszy Służby Więziennej w sytuacjach użycia przez nich środków przymusu bezpośredniego. Raport z badań*, „The Prison Systems Review” 2019, nr 105, s. 142.

Szkolenia w Służbie Więziennej

Konieczność prowadzenia szkoleń dla funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa wynika bezpośrednio z przepisów Ustawy o Służbie Więziennej¹⁸. Rozdział 6a tego aktu (pt. Kształcenie funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej) określa zakres i system kształcenia funkcjonariuszy i pracowników SW. Wyróżnia m.in. szkolenia wstępne, zawodowe i specjalistyczne. Art. 43b zawiera wytyczne dotyczące organizacji i sposobu prowadzenia szkoleń wstępnych, zawodowych, jak i specjalistycznych. Programy, zakres tematyczny, metodykę i efekty kształcenia określa dyrektor generalny w drodze zarządzenia. Co istotne, ustawa wyraźnie wskazuje na konieczność prowadzenia szkoleń, które mają na celu kształtowanie u funkcjonariuszy kompetencji m.in. w zakresie radzenia sobie w sytuacjach trudnych i ekstremalnych oraz zachowań asertywnych (art. 43e), a zatem nie tylko w zakresie obrony koniecznej, lecz także przygotowania psychologicznego.

W ramach szkolenia zawodowego wskazywana jest wyraźnie konieczność przygotowania funkcjonariuszy lub pracowników do wykonywania zadań wynikających z ustawy oraz innych przepisów regulujących działalność Służby Więziennej; rozwijania wiedzy ogólnej i zawodowej oraz wspierania samokształcenia i umiejętności analizowania, a także rozwijania i podtrzymywania zdolności fizycznej i psychicznej do służby lub pracy w Służbie Więziennej oraz niezbędnych umiejętności interpersonalnych; wspierania wszechstronnego rozwoju zawodowego i osobistego funkcjonariuszy i pracowników oraz zapobiegania chorobom i schorzeniom pozostającym w związku ze służbą (...). Szkolenia specjalistyczne są uzupełnieniem szkoleń wstępnych lub zawodowych i dotyczą m.in. ochrony i obrony jednostek organizacyjnych oraz technikami działań interwencyjnych, a system doskonalenia zawodowego jest elementem podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 43zf). Ustawa mówi o konieczności uczestniczenia w wybranej formie doskonalenia zawodowego przez funkcjonariuszy i pracowników nie rzadziej niż co 3 lata (art. 43zg)¹⁹.

Potrzeba szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej wynika z faktu, iż posiadane umiejętności są stopniowo tracone z powodu braku możliwości ćwiczeń, stąd też w ostatnich latach zakres szkoleń dla Służby

¹⁸ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2010 r. Nr 79, poz. 523 z późn. zm.).

¹⁹ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021r. Nr 79, poz. 1064).

Więziennej przechodził dynamiczne zmiany. Wprowadzono możliwość wykorzystania metod e-learningu, ustanowiono mentorów będących opiekunami poszczególnych funkcjonariuszy, podzielono szkolenie na unitarne i specjalizacyjne, a także wprowadzono moduły przedmiotów²⁰. Wydaje się zatem, iż kolejnym krokiem byłoby wprowadzenie modułów poświęconych zagadnieniom związanym ze stresem, umiejętnościami radzenia sobie z nim, zapobiegającym wypaleniu zawodowemu czy też oferujących wsparcie psychologiczne dla pracowników SW.

Wyniki płynące z przeprowadzonych badań

W 2021 r. zostały przeprowadzone badania ankietowe wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej pełniących służbę w różnych jednostkach penitencjarnych – zakładach karnych typu zamkniętego, półotwartego oraz w aresztach śledczych. Zakres pytań w ankiecie dotyczył szeroko pojętych szkoleń dla funkcjonariuszy oraz pracowników jednostek penitencjarnych. Obecnie badania ankietowe są jedną z najbardziej popularnych metod badań społecznych, informacje zbierane są za pomocą kwestionariusza ankiety, będącego istotnym narzędziem badawczym. Władysław Zaczyński ankietę określa jako „technikę pośredniego zdobywania informacji przez pytania stawiane wybranym osobom za pośrednictwem drukowanej listy pytań – kwestionariusza”²¹. Badania ankietowe, jak podkreśla Ewa Krok, można wykorzystać do weryfikacji hipotez, jak i diagnozy oraz opisu badanej rzeczywistości²².

Pytania zawarte w kwestionariuszu poruszały trzy obszary:

1. Tematyka szkoleń i ich zakres, ze szczególnym uwzględnieniem zawartości treści psychologicznych.
2. Subiektywne odczuwanie stresu przez funkcjonariuszy.
3. Opinie na temat otrzymywanego wsparcia psychologicznego i merytorycznego w macierzystej jednostce.

Ankietę anonimowo wypełniło 125 mężczyzn oraz 55 kobiet. Wiek respondentów oscylował między 25 a 45 rokiem życia, z czego

²⁰ E. Kulawiecka, *Nowy model kształcenia Służby Więziennej w kontekście organizacji uczącej się. Optymalizacja działań*, „The Prison Systems Review” 2019, nr 104, s. 10-13.

²¹ W. Zaczyński, *Praca badawcza nauczyciela*, WSiP, Warszawa 2003, s. 147.

²² E. Krok, *Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Studia Informatica” 2015, nr 37, s. 70.

25 respondentów miało poniżej 31 roku życia, 112 osób było między 32 a 38 rokiem życia, natomiast 43 osoby były w przedziale 39 a 45 lat.

W ankiecie na początku zadano pytanie o staż służby. Wyróżniono 6 grup:

- a) staż służby do 2 lat miało 10 respondentów,
- b) staż służby pomiędzy 3 a 5 lat miało 21 respondentów,
- c) staż służby pomiędzy 6 a 10 lat miało 57 respondentów
- d) staż służby pomiędzy 11 a 15 lat miało 74 respondentów,
- e) staż służby pomiędzy 16 a 20 lat miało 12 respondentów,
- f) staż służby powyżej 20 lat miało 6 osób.

Większość respondentów pełniła służbę w dziale ochrony, pozostali w dziale kwatermistrzowskim oraz penitencjarnym. Pracę w zakładzie karnym typu zamkniętego zadeklarowało 87 osób, 69 respondentów w areszcie śledczym, a 24 w zakładzie karnym typu półotwartego. W grupie ankietowanych nie znalazł się żaden funkcjonariusz pełniący służbę w zakładzie karnym typu otwartego. Jak wykazały wyniki pierwszej części ankiety, większość funkcjonariuszy (ponad 106 osób) brało udział w niewielkiej liczbie szkoleń (do 3 szkoleń), 58 ankietowanych w przedziale od 4 do 7 szkoleń, a tylko 16 osób wzięło udział w więcej niż 8 szkoleniach. W ocenie autorów niniejszej publikacji jest to niepokojące zjawisko, gdyż z punktu widzenia charakteru wykonywanej pracy autorzy uważają, że niezbędne jest uczestniczenie w systematycznych szkoleniach.

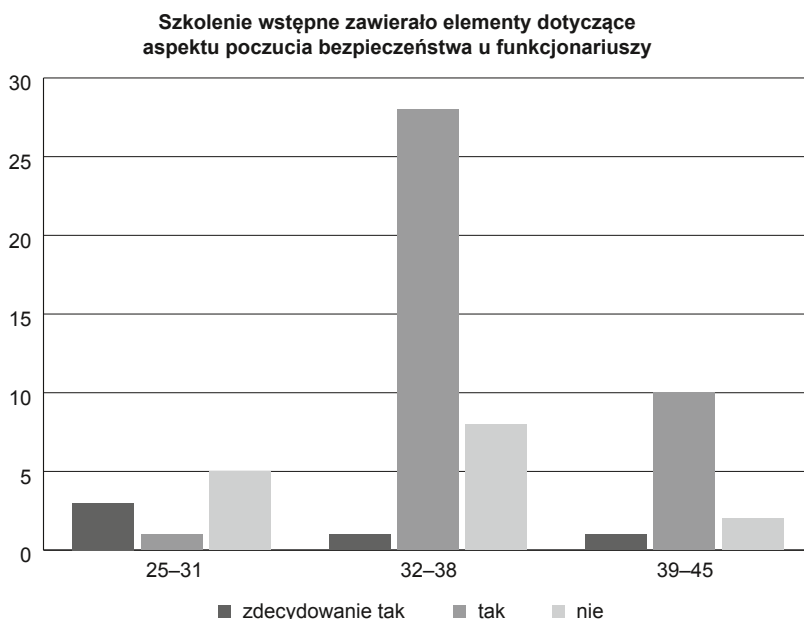
Pierwsze pytania dotyczyły jakości i zakresu szkolenia wstępnego, jako pierwszego i podstawowego szkolenia, z jakim stykają się nowo zatrudnieni funkcjonariusze. Większość badanych (148 osób) pozytywnie oceniła jakość takich szkoleń, udzielając odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „tak”, 32 osoby odpowiedziały negatywnie. Co ciekawe, we wszystkich grupach wiekowych udział procentowy negatywnych odpowiedzi był taki sam, a wyłącznie pozytywnie na temat szkolenia wstępnego wypowiadali się funkcjonariusze ze stażem dłuższym niż 16 lat służby.

Następnie pytano ankietowanych o kwestie poczucia bezpieczeństwa. Z otrzymanych odpowiedzi wynika, iż na większości szkoleń poruszano zagadnienie poczucia bezpieczeństwa (wykres nr 1).

Większość z badanych oceniła, iż zdobyta wiedza podczas szkolenia wstępnego jest średnio przydatna w codziennej pracy z osadzonymi, co oznaczałoby merytorycznie słabą jakość przeprowadzanych szkoleń. Najgorzej ocenili ją funkcjonariusze z długim stażem, (powyżej 11 lat służby) i w najstarszej grupie wiekowej, a stosunkowo dobrze najmłodszy

ankietowani. Może to oznaczać, iż poruszana tematyka ewoluuje i zostaje wzbogacana nowymi treściami, bardziej przydatnymi z punktu widzenia pracy funkcjonariusza.

Wykres 1. Elementy poczucia bezpieczeństwa poruszane na szkoleniach wstępnych



Źródło: opracowanie własne.

W następnym pytaniu ankietowani odnieśli się do zastosowania informacji wyniesionych ze szkolenia w codziennej pracy i pogłębienia ich wiedzy w zakresie bezpieczeństwa. Z odpowiedzi wynika, że mimo iż treści przekazywane na szkoleniu nie do końca spełniały oczekiwania funkcjonariuszy, to jednak większość z nich wskazała, że wykorzystuje zdobytą wiedzę w codziennej pracy. Na pytanie: „Czy dzięki szkoleniom wie Pani/Pan jak zachować się podczas interwencji?” połowa ankietowanych odpowiedziała twierdząco, a 1/4 odpowiedziała negatywnie, przy czym największy odsetek w tej grupie stanowili funkcjonariusze ze stażem służby powyżej 11 lat. W ocenie autorów opracowania jest to dość spory odsetek badanych, dający jasny sygnał o konieczności weryfikacji zakresu i jakości prowadzonych w jednostkach szkoleń.

Kolejne pytania dały obraz zagadnieniom z zakresu aspektów psychologicznych związanych z bezpieczeństwem, ich roli w codziennej pracy z osadzonymi oraz ich miejsca w programie szkoleniowym dla funkcjonariuszy. Zdecydowana większość badanych (większość ze stażem dłuższym niż 11 lat) opowiedziała się za większą liczbą godzin zajęć poświęconych aspektom psychologicznym związanym z bezpieczeństwem. Pozostali respondenci uznali, że nie jest to konieczne. Najwięcej odpowiedzi o treści „nie” udzielono w grupie z przedziału wiekowego 32-38 lat. Na pytanie „Czy na szkoleniach powinno być więcej zajęć z psychologiem?” połowa respondentów odpowiedziała negatywnie („zdecydowanie nie”), a tylko 62 osoby opowiedziało się za takimi zajęciami (udzielono odpowiedzi „zdecydowanie tak”). Pozyskana z omawianego pytania wiedza jest interesująca, ponieważ może sugerować niechęć do zajęć psychologicznych podyktowaną dotychczasowymi negatywnymi doświadczeniami w tym zakresie, o których wspomniano już w niniejszym opracowaniu. Jest to także cenna informacja dla dyrektorów jednostek penitencjarnych, wskazuje ona na konieczność zadbania o wysoki poziom i jakość szkoleń przeprowadzanych w jednostkach – prawie 3/4 respondentów wskazało, iż w ich jednostkach penitencjarnych szkolenia zawierające elementy psychologiczne są prowadzone rzadko i bardzo rzadko. Fakt ten może zatem korelować ze wskazaną w innym pytaniu nieumiejętnością właściwych reakcji i zachowań w pracy.

Powyższe wnioski potwierdzają się w odpowiedziach na kolejne pytanie dotyczące braków szkoleniowych, które powodowały, iż funkcjonariusz nie zawsze postępował właściwie podczas pełnienia służby – jak pokazały wyniki badań, ponad połowa pytanych odpowiedziała twierdząco, zwłaszcza w grupie pracowników ze stażem służby pomiędzy 11 a 15 lat, co niewątpliwie jest sygnałem ostrzegawczym. Badani przeciętnie ocenili swoje przygotowanie w zakresie działań interwencyjnych i samoobrony z punktu widzenia wiedzy psychologicznej (ponad połowa odpowiedziała, że jest ono przeciętne lub słabe). Większość funkcjonariuszy wskazała także na braki w systemie szkoleń oferowanych przez macierzystą jednostkę, wskazując odpowiedź: rzadko i bardzo rzadko na pytanie o częstotliwość przeprowadzania dodatkowych zajęć zawierających elementy psychologiczne (tabela nr 1 i 2).

Tabela 1. Częstotliwość przeprowadzania szkoleń zawierających aspekty psychologiczne w macierzystej jednostce w zależności od stażu pracy funkcjonariuszy

	Staż pracy w latach					
	0–2	3–5	6–10	11–15	16–20	powyżej 20
często	4			9	9	4
rzadko		13	41	56	8	
bardzo rzadko			9	29		

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Częstotliwość przeprowadzania szkoleń zawierających aspekty psychologiczne w macierzystej jednostce w podziale na wiek funkcjonariuszy

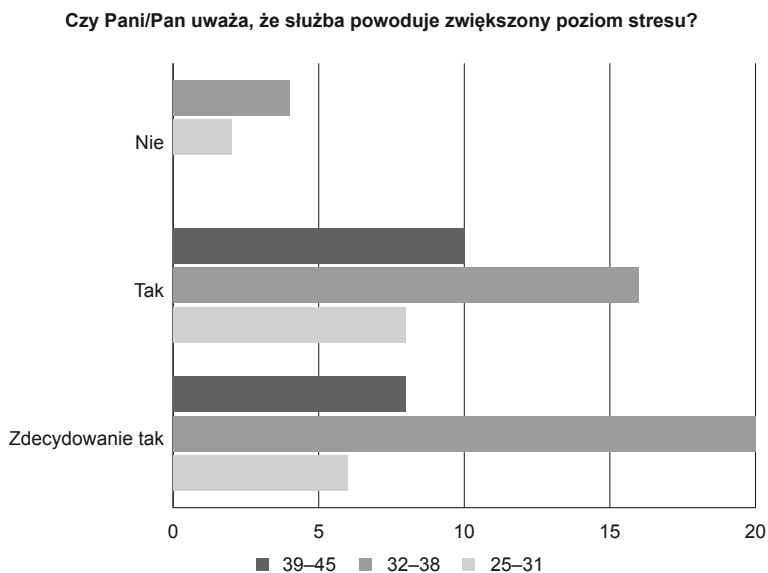
	Wiek badanych		
	25–31	32–38	39–45
często		10	16
rzadko	19	59	17
bardzo rzadko	10	44	5

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie: „Czy ma Pani/Pan wsparcie od przełożonego w zakresie psychologicznym?” – ponad połowa ankietowanych odpowiedziała przecząco. Zdaniem autorów to bardzo niepokojące zjawisko, wskazujące na potrzebę takiego rozwiązania dla funkcjonariuszy Służby Więziennej.

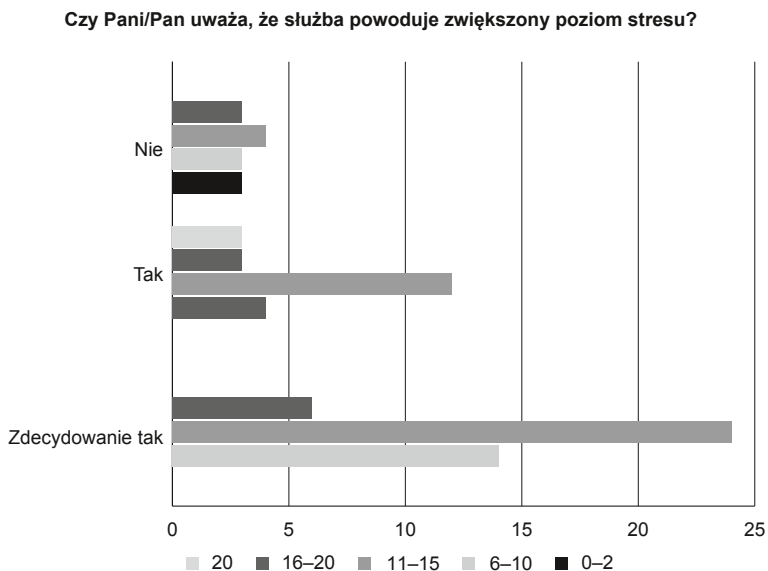
W pytaniu o zwiększony poziom odczuwalnego stresu podczas wykonywania obowiązków służbowych najwięcej pozytywnych odpowiedzi padło w grupie wiekowej 32-38 lat oraz 39-45. Jest to z pewnością związane z opisanym już w niniejszym artykule wypaleniem zawodowym i zmniejszoną odpornością na sytuacje stresowe wynikającą z długotrwałej ekspozycji na stres. Nie bez znaczenia pozostaje również miejsce pełnienia służby przez funkcjonariuszy – zdecydowanie większy stres odczuwają osoby pracujące w dziale ochrony niż w działach pozaochronnych. Osoby pełniące służbę w dziale ochrony są stale narażone na kontakt z osobami pozbawionymi wolności, każdego dnia wykonują czynności w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi, podejmując niejednokrotnie decyzje w pośpiechu i w zagrożeniu życia lub zdrowia. Ta grupa osób przebywając w bezpośrednim, codziennym kontakcie z osadzonymi, jest najbardziej narażona na odczuwanie stresu.

Wykres 2. Poziom stresu odczuwanego w zależności od wieku funkcjonariusza



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3. Poziom stresu odczuwanego na służbie w zależności od stażu pracy



Źródło: opracowanie własne.

Ostatniemu rozważaniu poddano temat szkoleń organizowanych w ramach służby. Zapytano uczestników badania o opinię na temat wprowadzenia do służby trwających np. kilka tygodni programów ćwiczeń fizycznych pomagających rozładować stres i napięcie. Ponad 3/4 respondentów odpowiedziało twierdząco, z czego ponad połowa wskazała na odpowiedź – zdecydowanie tak, co ukazuje duże zainteresowanie taką formą doszktałania. Koreluje to z odpowiedziami na pytanie dotyczące szkolenia w zakresie technik antystresowych i otrzymywania odpowiedniej wiedzy do zastosowania w praktyce. Tutaj twierdzącą odpowiedź udzieliło aż 142 ze 180 ankietowanych. Podobny wynik otrzymano w odpowiedziach na zadane pytanie o to, czy szkolenia w zakresie technik antystresowych i psychoedukacyjnych dają większe poczucie bezpieczeństwa podczas wykonywania obowiązków służbowych. Zdaniem badanych funkcjonariuszy poczucie bezpieczeństwa po odbytym szkoleniu będzie większe. Ponad 3/4 respondentów wyraziło taką opinię, a 6 osób wskazało na odpowiedź – zdecydowanie tak.

Wnioski i rekomendacje

Z badań ankietowych przeprowadzonych wśród grupy funkcjonariuszy wynika, iż dotychczasowy system szkoleń specjalistycznych przeprowadzanych w ich jednostkach penitencjarnych wymaga uzupełnienia oraz rozszerzenia o elementy związane z radzeniem sobie przez funkcjonariuszy z sytuacjami skrajnie stresowymi. Istnieje zapotrzebowanie na warsztaty dotyczące technik antystresowych, a także aspektów psychologicznych umożliwiających właściwe reakcje i zachowania w pracy z osadzonymi. Potwierdzają to dotychczasowe badania w tym obszarze, które wskazują na brak szkoleń ukierunkowanych na wsparcie psychologiczne dla funkcjonariuszy, niewielkie wsparcie w tym zakresie, na jakie mogą oni liczyć, a także dużą potrzebę w tym zakresie. W przeprowadzonych badaniach nie poruszano bezpośrednio zagadnień związanych z możliwością uzyskania stałej pomocy psychologicznej w jednostkach penitencjarnych, ani aspektów prawnej ochrony funkcjonariuszy, jednak podczas przeprowadzania wywiadów można było usłyszeć również takie głosy. Wielu funkcjonariuszy z powodu braku pomocy i wsparcia decyduje się na wcześniejsze odejście ze służby, a jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, szukają oni pomocy, są zainteresowani nauką

radzenia sobie z własnymi emocjami czy w konsekwencji z wypaleniem zawodowym.

Wnioski z badań mogą być interesujące nie tylko dla naukowców zajmujących się problematyką stresu, bezpieczeństwa czy wypalenia zawodowego, lecz także dla dyrektorów zakładów karnych i aresztów śledczych. Wnioski wskazują bowiem, że ważne dla funkcjonariuszy jest, aby zarządzający jednostką dbali o sferę psychologiczną podległych funkcjonariuszy. Hipoteza badawcza została zatem potwierdzona.

Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych przez funkcjonariuszy jest konieczna w pracy z osadzonymi. Jest to obszar istotny i wymaga dużej zmiany, tj. nauczania sposobów radzenia sobie ze stresem oraz powtarzania tej wiedzy i ćwiczenia niezbędnych umiejętności. Jak wskazano w opracowaniu, nie wystarczy jednorazowe szkolenie, ponieważ umiejętności niećwiczone ulegają zapomnieniu, tracimy precyzję w ich wykonywaniu, co również może być źródłem stresu. W efekcie funkcjonariusz może odstąpić od poznanego sposobu radzenia sobie ze stresem przez brak pewności w korzystaniu z niego. Posiadanie takich kompetencji wydaje się być niezbędne podczas wykonywania obowiązków służbowych.

Bibliografia

- Ciosek M., *Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy więziennych*, „Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny” 1990-1991, nr 18.
- Fałdowski M., *Współczesny wymiar bezpieczeństwa*, „Zeszyty Naukowe” SGSP, nr 66, Warszawa 2018.
- Jaros M., *Psychologia lekarska*, Warszawa 1983.
- Kostyra G., Staśkiewicz U., *Szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej – wnioski z badań ilościowych*, [w:] (red.) T. Kośmider, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Warszawa 2020.
- Krok E., *Budowa kwestionariusza ankietowego a wyniki badań*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Studia Informatica” 2015, nr 37.
- Kulawiecka E., *Nowy model kształcenia Służby Więziennej w kontekście organizacji uczącej się. Optymalizacja działań*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2019, nr 104.
- Masłow A., *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2006.
- Piątek J., *Stres pomagania ludziom w kryzysach*, „Nowiny Psychologiczne” 1988, nr 1.
- Piotrowski P., *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w kontekście praktycznego użycia środków przymusu bezpośredniego – w świetle badań ankietowych*, [w:] (red.) T. Kośmider, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Warszawa 2020.
- Poklek R., *Stres funkcjonariuszy Służby Więziennej pracujących w bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności*, „Zeszyty Naukowe” WSA, nr 48, Łomża 2012.
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68.
- Słownik języka polskiego, t. 1, Warszawa 1994.
- Stachowicz A., *Poczucie ochrony prawnej funkcjonariuszy Służby Więziennej w sytuacjach użycia przez nich środków przymusu bezpośredniego*. Raport z badań, „The Prison Systems Review” 2019, nr 105.
- Szreder M., *Metody i techniki sondażowych badań opinii*, PWE, Warszawa.
- Tadla R., *Bezpieczeństwo w jednostkach penitencjarnych w świetle badań własnych*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2015.
- Wiśniewski B. (red.), *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, WSPoL, Szczytno 2011.
- Zaczyński W., *Praca badawcza nauczyciela*, WSiP, Warszawa 2003.
- Akty prawne:**
- Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U.2021 Nr 79, poz. 1064).
- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U.1997 Nr 90, poz. 557).