

PREVZGOJNI DOM RADEČE SKOZI OČI ZAPOSLENIH



Raziskovalna naloga

Tematsko področje: sociologija

AVTORICI:

Zara Lukman, 9. a

Šejla Mehinagić, 9. a

MENTORICA:

Monika Kristanc, uni. dipl. soc. ped

Mestna občina Celje, Mladi za Celje

Celje, 2025



PREVZGOJNI DOM RADEČE SKOZI OČI ZAPOSLENIH

Raziskovalna naloga

Tematsko področje: sociologija

AVTORICI:

Zara Lukman, 9. a

Šejla Mehinagić, 9. a

MENTORICA:

Monika Kristanc, uni. dipl. soc. ped

Mestna občina Celje, Mladi za Celje

Celje, 2025

KAZALO

1	POVZETEK.....	3
2	ABSTRACT.....	4
3	UVOD	5
3.1	OPIS RAZISKOVALNEGA PROBLEMA IN NAMEN.....	5
3.2	HIPOTEZE	6
3.3	IZBOR IN PREDSTAVITEV RAZISKOVALNIH METOD	6
4	TEORETIČNI DEL	7
4.1	PREDSTAVITEV PREVZGOJNEGA DOMA RADEČE	7
4.2	ŽIVLJENJE MLADOSTNIKOV V PREVZGOJNEM DOMU.....	9
4.3	ZNAČILNOSTI ZAVODSKE POPULACIJE.....	10
4.4	STROKOVNI DELAVCI.....	11
4.4.1	Osebnostne lastnosti in kompetence strokovnih delavcev	11
4.4.2	Duševno zdravje strokovnih delavcev	12
4.4.3	Izzivi pri delu	14
4.5	POINSTITUCIONALNA OBRAVNAVA V SLOVENIJI	14
4.5.1	Cilj poinstitutionalne obravnave.....	14
4.5.2	Mladinska stanovanja	15
4.5.3	Spremljanje centrov za socialno delo.....	16
4.5.4	Zakonska podlaga poinstitutionalne obravnave	16
4.5.5	Problemi mladostnikov po odpustu	17
5	EMPIRIČNI DEL	18
5.1	OPREDELITEV PROBLEMA	18
5.1.1	Metoda intervjuja strokovnjakov	18
5.1.2	Zgradba intervjujev	19
5.1.3	Dekodiranje intervjujev	19
5.2	ANALIZA IN INTERPRETACIJA PODATKOV	20
5.2.1	Analiza intervjuja 1	20
5.2.2	Analiza intervjuja 2	25

5.2.3	Analiza intervjuja 3	30
5.2.4	Analiza intervjuja 4	34
5.2.5	Preverjanje hipotez	37
6	ZAKLJUČEK	39
7	LITERATURA	41
7.1	KNJIŽNI IN ČASOPISNI VIRI.....	41
7.2	SPLETNI VIRI	42
8	PRILOGA.....	43

KAZALO SLIK:

Slika 1:	Zunanost Prevzgojnega doma Radeče	6
Slika 2:	Bivše samostansko poslopje	7
Slika 3:	Obisk prevzgojnega doma	9
Slika 4:	Delo v delavnicah	10
Slika 5:	Najpogostejši vzroki za razvoj duševnih težav na delovnem mestu.....	13

KAZALO TABEL:

Tabela 1:	Kodiranje intervjuja 1 (Nastja Holc, vodja oddelka za vzgojo)	20
Tabela 2:	Kodiranje intervjuja 2 (Viktorija Erpič, ravnateljica).....	25
Tabela 3:	Kodiranje intervjuja 3 (Stojan Čeč, vodja oddelka za varnost).....	30
Tabela 4:	Kodiranje intervjuja 4 (Aleš Repovž, vodja oddelka za izobrazbo)	34

1 POVZETEK

Namen raziskovalne naloge je spoznati in analizirati, kako zaposleni subjektivno doživljajo prevzgojni dom. Predstaviti želiva tudi, kako zavod doživljajo mladostniki, kako se prilagodijo na pravila ter kakšen odnos vzpostavijo z zaposlenimi, kar je ključnega pomena za resocializacijo mladostnikov. Pomembno je tudi sodelovanje med različnimi profili delavcev v zavodu, saj imajo isti cilj: pomagati mladostnikom pri njihovi prevzgoji in pri sprejemanju pravil v zavodu ter jih navaditi na nov režim življenja. Ključnega pomena za uspeh je odnos med zaposlenimi in mladostniki. Ko mladostniki odslužijo svojo kazen in zapustijo prevzgojni dom, je za njihovo dostojno življenje ter življenje brez odklonskih in kaznivih dejanj bistveno spremljanje mladostnikov. Raziskali bova, kakšna je v Sloveniji poinstitucionalna obravnava za mladostnike.

V teoretičnem delu sva predstavili Prevzgojni dom Radeče, delovanje zavoda in populacijo, ki jo vanj sprejmejo. Predstavljeni so tudi indikatorji, ki vplivajo na razvoj čustvenih in vedenjskih težav, ki so v večini primerov prisotne pri mladostnikih, s katerimi se srečujejo zaposleni v domu. Prav tako je pri samem delu pomembno duševno zdravje zaposlenih, ki se ukvarjajo s težkimi zgodbami mladostnikov.

V empiričnem delu naloge sva izvedli intervjue s štirimi zaposlenimi v Prevzgojnem domu Radeče, da bi raziskali njihovo doživljanje dela v tem okolju. Poudarek je predvsem na njihovih izkušnjah z mladostniki in njihovih pogledih na mladostnike, s katerimi delajo. Namen raziskave je bil pridobiti vpogled v vsakodnevno dinamiko doma, v odnose med zaposlenimi in mladostniki ter spoznati izzive, s katerimi se zaposleni srečujejo pri svojem delu. Intervjuji so razkrili različne metode dela v prevzgojnem domu. Zaposleni so izpostavili tako pozitivne kot negativne izkušnje pri delu ter različne pristope, ki se kažejo za uspešne pri delu z mladostniki, ki so v težkih življenjskih situacijah. Raziskava je prispevala k boljšemu razumevanju delovnih izzivov in potreb, ki jih ima osebje v prevzgojnih domovih, izpostavila pomen čustvenega in strokovnega pristopa zaposlenih k mladostnikom v zavodih ter pomembnost poinstitucionalne obravnave po odpustu mladostnikov.

Ključne besede: Prevzgojni dom Radeče, neurejene družinske razmere, duševno zdravje zaposlenih, pedagoški pristop, poinstitucionalna obravnava, poklicni izzivi

2 ABSTRACT

The purpose of this research paper is to understand and analyze how employees subjectively experience the re-education institution.

We also aim to present how the institution is experienced by the adolescents, how they adapt to the rules, and what kind of relationship they establish with the staff, which is crucial for the resocialization of the youth. Collaboration among the various professional profiles within the institution is also important, as they all share the same goal: to help the adolescents in their re-education, support their acceptance of the institution's rules, and accustom them to a new life regime. The relationship between the employees and the adolescents is key to success.

When the adolescents serve their sentence and leave the re-education institution, ongoing support is essential for their dignified life and for preventing deviant or criminal behavior. We will explore what kind of post-institutional care for adolescents exists in Slovenia.

In the theoretical part, we presented the Radeče Re-education Institution, the functioning of the institution, and the population it admits. We also presented indicators that influence the development of emotional and behavioral problems, which are present in the majority of adolescents encountered by the institution's staff. The mental health of the employees is also important in this context, as they deal with the difficult life stories of the adolescents.

In the empirical part of the paper, we conducted interviews with four employees of the Radeče Re-education Institution to investigate their experience of working in this environment. The emphasis is primarily on their experiences with the adolescents and their views on the young people they work with. The aim of the research was to gain insight into the everyday dynamics of the institution, the relationships between staff and adolescents, and to understand the challenges employees face in their work. The interviews revealed various working methods used in the re-education institution. The employees highlighted both positive and negative experiences in their work and described different approaches that have proven effective when working with adolescents in difficult life situations. The research has contributed to a better understanding of the work challenges and needs of staff in re-education institutions, emphasized the importance of emotional and professional approaches to adolescents in institutional settings, and highlighted the significance of post-institutional care after adolescents are discharged.

Keywords: Radeče Re-education Institution, dysfunctional family environments, employee mental health, pedagogical approach, post-institutional care, professional challenges

3 UVOD

3.1 OPIS RAZISKOVALNEGA PROBLEMA IN NAMEN

Prevzgojni dom Radeče je specifična institucija, katere glavna naloga je zagotoviti ustrezno oskrbo mladostnikov, ki se znajdejo v težavnih življenjskih situacijah, ter poskrbeti za njihovo vzgojo in rehabilitacijo. V Sloveniji je Prevzgojni dom Radeče ena ključnih ustanov, ki se ukvarja z mladostniki, ki so zaradi različnih vzrokov, kot so čustvene in vedenjske motnje, zagrešitve kaznivih dejanj, odvisnost od psihoaktivnih substanc ali zanemarjanje s strani družine, potrebni institucionalne obravnave. Raziskovalna naloga se osredotoča na predstavitev prevzgojnega doma in njegovega delovanja, na razloge, ki mladostnike pripeljejo v zavod, na izzive, s katerimi se zaposleni soočajo pri svojem delu, in ugotavlja, katere spremembe bi uvedli, da bi bilo njihovo delo lažje.

Razumevanje delovnega okolja v prevzgojnem domu je ključnega pomena za izboljšanje kakovosti obravnave mladostnikov in učinkovitosti rehabilitacijskih procesov. Strokovni delavci v zavodu se soočajo s številnimi izzivi, tako na profesionalnem kot tudi osebnem področju, saj morajo uravnotežiti strokovno pristojnost in čustveno podporo, ki jo nudijo mladostnikom v procesu njihove resocializacije. Obenem je njihovo delo pogosto podvrženo različnim izzivom, kot so obvladovanje konfliktov, stresne situacije in specifične potrebe mladostnikov, ki se soočajo z globokimi čustvenimi in vedenjskimi težavami. Pomanjkljivo oblikovana zakonodaja strokovnim delavcem otežuje izvajanje kakovostnega vzgojnega procesa. Za zagotavljanje uspešnega dela v prevzgojnem domu bi bile potrebne spremembe zakonodaje, saj trenutni pravni okvir ne omogoča optimalnega izvajanja vzgojnega procesa in omejuje strokovno delo z mladoletnimi prestopniki.

Namen raziskave je skozi intervjuje s strokovnimi delavci, zaposlenimi v Prevzgojnem domu Radeče, analizirati delovanje zavoda z njihove perspektive, pri čemer je poudarek na njihovem doživljanju vsakodnevnega dela. Raziskava se osredotoča na vprašanja poinstitucionalne obravnave mladostnikov, na odnose med zaposlenimi in mladostniki ter na pomen ohranjanja duševnega zdravja zaposlenih v zahtevnem delovnem okolju.

Cilj raziskave je preučiti delovne pogoje v zavodu, vlogo strokovnih delavcev pri resocializaciji mladostnikov ter način komunikacije med zaposlenimi in mladostniki.

Prav tako želiva ugotoviti, kako se strokovni delavci soočajo z izzivi svojega dela, kako doživljajo nagrade in uspehe ter kakšno je njihovo mnenje o poinstitucionalni obravnavi mladostnikov v Sloveniji.

3.2 HIPOTEZE

Zastavili sva si nekaj domnev, ki sva jih kasneje potrdili, ovrgli ali delno potrdili.

Hipoteza 1: Neurejene družinske razmere in vpliv družbe sta glavna vzroka za odklonska dejanja mladih.

Hipoteza 2: Zaposleni v prevzgojnem domu se pri svojem delu soočajo z duševnimi stiskami in zakonodajnimi omejitvami.

Hipoteza 3: Zaposleni v prevzgojnem domu ohranjajo profesionalno distanco v odnosu do mladostnikov, kar vpliva na osebni razvoj mladostnikov.

Hipoteza 4: Zaposleni v prevzgojnem domu so pogosto izpostavljeni fizičnemu nasilju med mladostniki, prihaja pa tudi do napadov mladostnikov na zaposlene.

Hipoteza 5: Poinstitucionalna obravnava mladostnikov je v Sloveniji pomanjkljiva in jim ne nudi nadaljnjega strokovnega spremljanja.



Slika 1: Zunanost Prevzgojnega doma Radeče

(Vir: <https://www.posavskiobzornik.si/panorama/pogled-v-prevzgojni-dom-za-mladoletnike>, dostopno 3. 12. 2024)

3.3 IZBOR IN PREDSTAVITEV RAZISKOVALNIH METOD

V raziskovalni nalogi sva uporabili naslednje metode dela:

- metodo preučevanja pisnih in spletnih virov,
- metodo intervjuja strokovnih delavcev Prevzgojnega doma Radeče,
- metodo dekodiranja intervjujev,
- analizo podatkov in njihovo interpretacijo.



Slika 2: *Bivše samostansko poslopje*

(Vir: https://visitradece.si/znamenitosti/arhitekturna_dediscina/52/grascina_dvor/, dostopno 3. 12. 2024)

4 TEORETIČNI DEL

4.1 PREDSTAVITEV PREVZGOJNEGA DOMA RADEČE

Dom je notranja organizacijska enota Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Nahaja se v Radečah v Posavski dolini in je nekdanji samostanski objekt. Mladoletnicam in mladoletnikom sodišče izreče vzgojni ukrep oddaje v prevzgojni dom v primeru storjenih kaznivih dejanj na območju Slovenije in je edini tak zavod v državi. Naloga zavoda je pomagati mladim, ki so se znašli na težkih življenjskih razpotjih in so izbrali družbeno nesprejemljivo pot. Pomagati jim je treba najti pravo pot in jih opremiti z ustreznimi veščinami, da bodo samostojno zakorakali v življenje. Ukrep se izvaja od najmanj enega leta do največ treh let za mladoletnike, stare od 14 do 23 let. Prevzgojni dom lahko sprejme 47 oseb.

Mladoletnike razporejajo v štiri manjše skupine, ki jih vodijo matični pedagogi. Vsaka skupina biva v prostorih, podobnih stanovanjem; imajo od dve do tri spalnice, dnevno sobo, čajno kuhinjo, sanitarije in tuše. Oddelek brez drog in odprti oddelek sta zasnovana podobno, vendar z več spalnicami.

Obravnava poteka na treh ravneh. Temeljna poteka v matični skupini ter z nadgradnjo v skupini oddelka brez drog in odprtega oddelka. Po uspešno dokončanem programu na ravni matične vzgojne skupine je mladoletnik nameščen v skupino oddelka brez drog s ciljem utrjevanja doseženih sprememb, učenja za samostojnost in odgovornost ter kakovostnega preživljanja prostega časa. Program na oddelku brez drog traja tri mesece, dva meseca pa za tiste, ki nimajo nobenih izkušenj s prepovedanimi drogami in z alkoholom. Uspešno uresničevanje ciljev omogoča prehod na tretjo raven, to je namestitev v skupino odprtega oddelka, kjer so glavni poudarki na vzdrževanju spremembe, samostojnosti in odgovornosti, samoiniciativnosti ter na intenzivnem vključevanju v okolje. Ne glede na raven obravnave so nujni pogoji abstinenca od psihoaktivnih snovi, korektno upoštevanje hišnega reda in izpolnjevanje osebnega načrta. Posledica kršitve kakšnega pravila je vrnitev na nižjo raven obravnave.

Dnevno je strukturiran čas izobraževanja in delovnega usposabljanja ter vzgojnega dela. Slednje se izvaja z individualnim delom posameznih strokovnih delavcev, s skupinskimi oblikami dela matične vzgojne skupine, z drugimi posebnimi skupinami in s specifičnimi obravnavami ter skupnostnimi oblikami dela. V učnih delavnicah zavoda izvajajo praktični pouk in delovno usposabljanje ter pripravo na izpite iz praktičnega dela v poklicnem izobraževanju.

Za kakovostno izvajanje vzgojnega ukrepa in uspešno socialno vključevanje je bistveno kakovostno preživljanje prostega časa. Za ta namen v domu organizirajo različne prostočasne dejavnosti na športnem področju, ustvarjalne, literarno-novinarske, kuharske in naravoslovne delavnice ter druge dejavnosti. Nepogrešljiva je terapevtska delavnica s številnimi likovnimi, slikarskimi, z oblikovalskimi in s podobnimi vsebinami. V zavodu tradicionalno organizirajo prireditve, ki odpirajo ne le zavod v okolje, temveč prihaja tudi okolje v zavod, mladoletniki pa v spremstvu strokovnih delavcev sodelujejo na različnih dogodkih v lokalnem okolju. (Povzeto po: <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/uprava-za-izvrsevanje-kazenskih-sankcij/o-upravi/prevzgojni-dom-radece/>, 21. 12. 2024.)



Slika 3: Obisk prevzgojnega doma

(Fotografija: Kristanc, 12. 2. 2025)

4.2 ŽIVLJENJE MLADOSTNIKOV V PREVZGOJNEM DOMU

Ko mladostniki prispejo v dom, so najprej nameščeni v sprejemni oddelek, kasneje pa se postopoma vključujejo tudi v življenje v zavodu oz. so vključeni v matično vzgojno skupino. Mladostnik ima ob sprejemu uvodni razgovor s strokovnim vodstvom doma, v katerem se mu predstavijo njegove pravice in dolžnosti ter red doma. Vse predmete, ki jih dom ne dovoljuje (npr. elektronske naprave), mladostniku odvzamejo in jih shranijo. Denar, ki ga ima mladostnik s seboj ob prihodu, se shrani na mladostnikov račun, z njim pa lahko razpolaga po dogovoru s starši in strokovnim vodstvom zavoda. Vsak mladostnik je v času prestajanja ukrepa vključen v osnovno in dodatno zdravstveno zavarovanje.

Mladostniki v prevzgojnem domu pridobivajo delovne navade na področju mizarstva, kovinarstva in ličarstva. V okviru delavnic lahko mladostniki opravijo tudi praktično usposabljanje določenih izobraževalnih programov.

Cilji strokovnega vodstva zavoda so vzgojno-izobraževalni in usmerjeni k socialni prilagoditvi mladostnikov. Namen vzgojnih ukrepov prevzgojnega doma je resocializacija in prevzgoja mladoletnikov. Namen kazni za mladoletnike je torej tudi, da bi z njenim izrekom in izvršitvijo preprečili mladoletniku, da bi ponovno izvršil kaznivo dejanje. (Povzeto po: <https://www.gov.si/assets/organi-v->



Slika 4: Delo v delavnicah

(Vir: <https://vecer.com/v-soboto/v-prevzgojnem-domu-radece-mehko-z-njimi-ne-moremo-delati-10082652>, dostopno 4. 12. 2024)

4.3 ZNAČILNOSTI ZAVODSKE POPULACIJE

Otroci in mladostniki se učijo družbenih pravil najprej v družini (primarna socializacija), nato v šoli in širši družbi (sekundarna socializacija). Neprilagojeno vedenje je lahko del normalnega razvoja, vendar pri nekaterih mladostnikih vztraja in se stopnjuje (Kobolt, 2010). Delinkventno vedenje se pojavi pri tistih, ki ne razlikujejo med dovoljenim in prepovedanim ali se zavestno ne ravna po pravilih (Oven, 1995). Družbena neprilagojenost pomeni, da otrok ne sprejema družbenih norm in vrednot ter je v socialnih odnosih moteč (Bregant, 1987).

Raziskava Evaluacija procesov in učinkov zavodske (pre)vzgoje (Škoflek, 1991) je razkrila nekaj pomembnih ugotovitev o zavodski populaciji:

- **odpor do šole** (pogosti izostanki od pouka),
- **nagnjenost h kraji in k beganju** (pogosti begi od doma),
- **psihične motnje** (anksioznost, depresija, fobije, psihosomatske težave),
- **vzgojna in čustvena zanemarjenost** (pomanjkanje podpore, alkoholizem v družini),
- **nizek socialni status** (nizka izobrazba staršev, revščina),
- **težko otroštvo** (izkušnje z nasiljem in zlorabami),
- **tvegano vedenje** (pohajkovanje, alkohol, droge, težave v odnosih).

Mladostniki v prevzgojnih domovih potrebujejo intenzivno in dolgotrajno podporo za izboljšanje svojega vedenja in integracijo v družbo, pri čemer so delovni pogoji za strokovne delavce zelo zahtevni (Juričič, 2003).

4.4 STROKOVNI DELAVCI

V Prevzgojnem domu Radeče delujejo različni strokovni delavci, ki mladostnikom zagotavljajo varno okolje, podporo in pripravo na reintegracijo v družbo.

Vzgojitelji (pedagogi, psihologi) skrbijo za vsakodnevno vzgojo, nadzor in terapevtske aktivnosti za razvoj odgovornosti in socialnih veščin.

Učitelji in delovni inštruktorji izvajajo praktični pouk in delovno usposabljanje v različnih poklicnih panogah.

Socialni delavci pomagajo pri reševanju družinskih in socialnih težav ter načrtujejo reintegracijo mladostnikov.

Zdravstveni delavci (medicinske sestre, zdravniki, klinični psihologi itd.) skrbijo za telesno in duševno zdravje ter diagnostično in terapevtsko podporo.

Pravosodni policisti zagotavljajo varnost, nadzor in spoštovanje pravil.

Sodelovanje vseh strokovnjakov omogoča celostno podporo mladostnikom pri njihovem osebnem razvoju. (Povzeto po: https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/URSIKS/Dokumenti/Publikacije/2022_Prirocnik-za-mladoletne-osebe-ob-nastopu-ukrepa-oddaje-v-prevzgojni-dom.pdf, 1. 12. 2024.)

4.4.1 Osebnostne lastnosti in kompetence strokovnih delavcev

Strokovni delavci, zaposleni v vzgojnih domovih in prevzgojnih domovih, morajo imeti številne specifične lastnosti in kompetence, ki jim omogočajo učinkovito delo z mladostniki v težavnih življenjskih situacijah. Ključne lastnosti so empatija, potrpežljivost, čustvena stabilnost, doslednost in sposobnost obvladovanja stresa. Pomembno je tudi, da so strokovno usposobljeni za prepoznavanje psiholoških potreb mladostnikov ter za razvoj ustreznih vzgojnih strategij. Kompetence, kot so sposobnost komunikacije, sodelovanja z različnimi strokovnimi timi in razumevanje zakonodaje, so prav tako ključne. Poleg tega morajo biti strokovni delavci sposobni obvladovati krizne situacije, nuditi podporo pri reševanju konfliktov ter spodbujati osebno rast mladostnikov (Jeriček, 2014; Lukan in Brumen, 2011).

Najpomembnejša kompetenca pa je sposobnost ustvarjanja varnega in podpornega okolja, ki mladostnikom omogoča, da se razvijajo in premagujejo svoje težave. Zmožnost prilagajanja pristopa glede na posameznikove potrebe je bistvena za uspešno delo v teh institucijah (Jeriček, 2014).

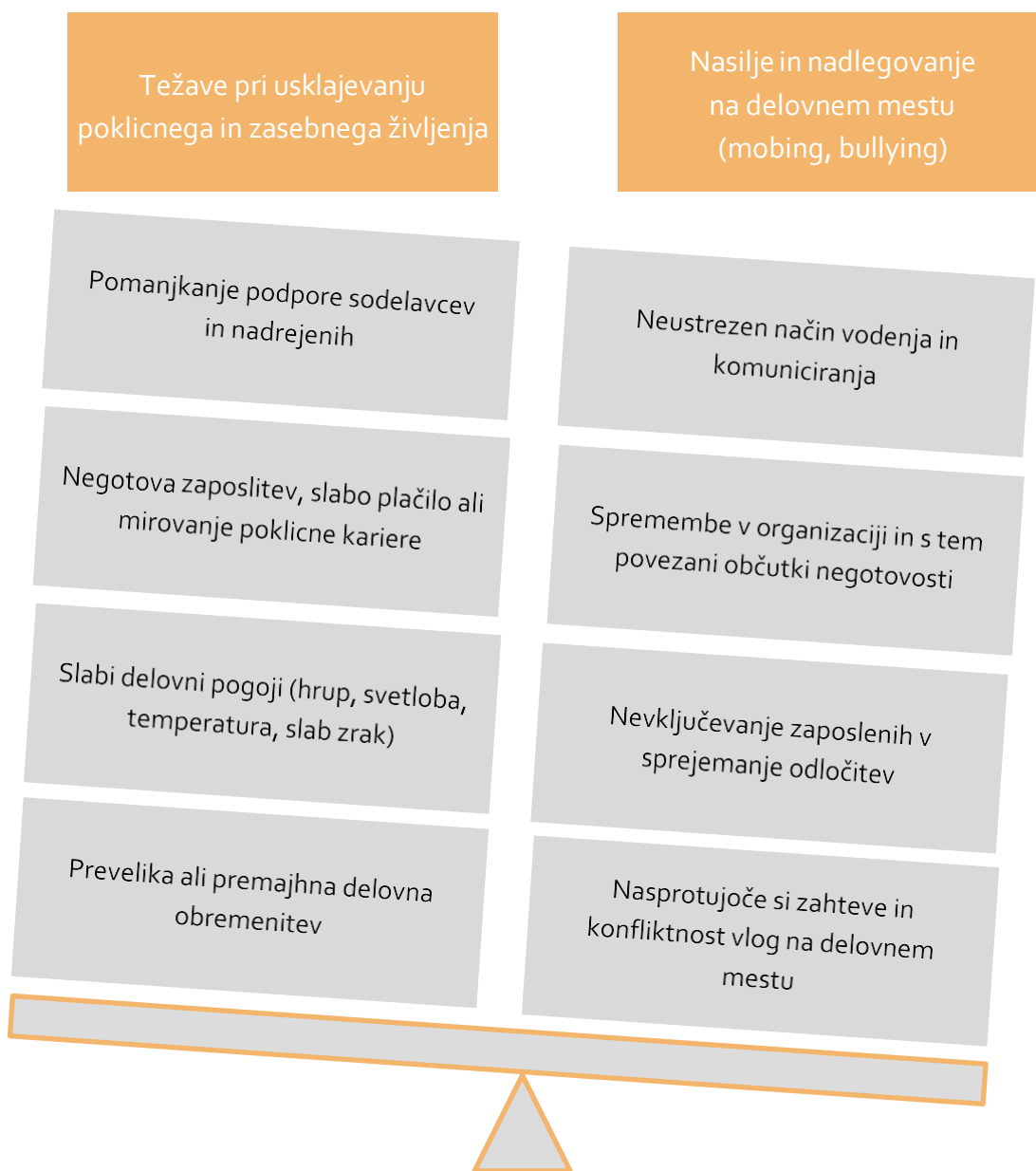
4.4.2 Duševno zdravje strokovnih delavcev

Duševno zdravje je temelj za posameznikovo kakovost življenja, vpliva na socialne, družinske in gospodarske vidike ter se odraža v različnih področjih, od medosebnih odnosov do storilnosti in sposobnosti obvladovanja življenjskih situacij (Marušič in Temnik, 2009; Jeriček Klanšček idr., 2009). Vendar pa zaradi narave dela strokovni delavci v prevzgojnih domovih pogosto naletijo na stresne situacije, kar vpliva na njihovo duševno zdravje (Klemenčič, 2006). Strokovni delavci se pogosto soočajo z občutkom nemoči pri reševanju težav svojih uporabnikov, kar lahko vodi v dvom o lastni kompetentnosti in stres (Pelc, 2016).

Pomemben dejavnik tveganja je tudi vsakodnevna izpostavljenost težkim zgodbam in stresnim situacijam, kakršnim so izpostavljeni delavci v stiku z marginaliziranimi skupinami (Marušič, 2009). Ta izpostavljenost stresorjem, če ni ustrezno obvladana, lahko vodi v izgorelost. Kot ugotavljajo različne raziskave, prekomeren stres pri strokovnih delavcih vpliva na zmanjšanje njihove telesne in čustvene dobrobiti, kar vodi v zaplete v medosebnih odnosih in škoduje zdravju. Stres, ki je prekomeren, zmanjšuje produktivnost in škoduje duševnemu zdravju, če je prisoten prevečkrat ali traja predolgo (Zorjan, 2016).

Izgorelost, ki je posledica dolgotrajnega stresa, nastane, ko posameznik ne uspe ustrezno reagirati na izčrpanost ter ne poskrbi za svoje telesno in duševno zdravje (Bilban in Pšeničny, 2007). Ta proces vodi v negativna stališča in vedenje do dela ter zmanjšanje čustvene napetosti in motivacije (Maslach in Leiter, 2002). Tudi pri strokovnih delavcih v poklicih pomoči je pomembno, da poznajo varovalne dejavnike, saj so pogosto izpostavljeni delu z ranljivimi skupinami, ki vplivajo na njihovo duševno zdravje (Kovač, 2012). Ko naletijo na stresne situacije, je nujno, da se naučijo obvladovati stres z ustreznimi strategijami (Dolenc in Virag, 2019).

Strokovni delavci, ki opravljajo delo v poklicih pomoči, so pogosto v vlogi „nosilcev moči“, kar jim lahko daje občutek varnosti, a hkrati vodi v zanikanje lastnih duševnih težav. Zaradi tega se lahko simptomi duševnih težav pri njih spregledajo, kar vpliva na kakovost njihovega dela (Bilban, 2007). Pomembno je, da se sistematično prepozna in obravnava te težave, saj pomanjkanje ustrezne podpore ter neustrezna organizacijska klima prispevata k duševnim težavam strokovnih delavcev (Kovač, 2012).



Slika 5: Najpogostejši vzroki za razvoj duševnih težav na delovnem mestu

(Vir: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf, dostopno 8. 12. 2024)

4.4.3 Izzivi pri delu

Strokovni delavci prevzgojnih domov se soočajo s številnimi izzivi, še posebej pri obvladovanju vedenjskih težav otrok, ki pogosto izkazujejo agresivno in destruktivno vedenje (Marušič in Temnik, 2009). Ti otroci prihajajo iz različnih socialnih okolij in so pogosto izpostavljeni posttravmatskim stresnim motnjam, kar otežuje njihov proces prilagajanja in sodelovanja (Dolenc in Virag, 2019).

Poleg neposrednega dela z mladostniki se strokovni delavci srečujejo tudi s psihološkim stresom in čustvenim pritiskom. Delo z otroki, ki so pogosto žrtve zanemarjanja ali nasilja, zahteva veliko mero prilagodljivosti, čustvene inteligence in profesionalizma (Kovač, 2012).

Dodaten izziv strokovnim delavcem predstavljajo zakonske omejitve, saj stroga zakonodaja določa smernice za ravnanje s težavnimi mladostniki in omejuje kazenske ukrepe, kar lahko oteži hitro ukrepanje v kriznih situacijah (Marovič, 2022). Zakonodaja določa tudi obveznost dokumentiranja vseh aktivnosti, kar strokovnim delavcem odvzame čas za neposredno delo z otroki (Kovač in Javornik Krečič, 2014).

Izvajanje zakonodajnih zahtev dodatno otežuje pomanjkanje kadrov in sredstev, strokovni delavci pa se pogosto počutijo premalo podprte s strani institucij in zakonodajnih organov (Zorjan, 2016). Kljub tem izzivom ostajajo ključni akterji pri zagotavljanju podpore otrokom, saj skušajo znotraj obstoječih omejitev zagotoviti najboljšo možno pomoč in varno okolje za njihov razvoj.

4.5 POINSTITUCIONALNA OBRAVNAVA V SLOVENIJI

4.5.1 Cilj poinstitucionalne obravnave

Poinstitucionalno spremljanje mladostnikov po odpustu iz vzgojnih ustanov, kot so mladinski domovi in vzgojni zavodi, je ključno za uspešno vključevanje mladostnikov v družbo, a v Sloveniji še ni sistemsko urejeno (Lorenčič, 2006). Raziskave kažejo, da se več kot polovica mladih po odpustu vrne domov, drugi pa

zaradi neustreznih družinskih razmer ostanejo v institucijah. Priprava na samostojno življenje bi se morala začeti že pred odpustom, saj številni mladostniki nimajo ustrezne socialne podpore. V Sloveniji se posamezni zavodi, kot je Vzgojni zavod Slivnica, samoiniciativno odločajo za spremljanje mladostnikov še pol leta po odpustu ter jim pomagajo pri administrativnih postopkih in nadaljevanju šolanja (<http://www.vzgojni-zavod-slivnica.si>, 12. 12. 2024). Tudi Vzgojni zavod Planina opozarja na pomen načrtovanja odpusta in iskanja bivanjskih rešitev za mladostnike brez primerne doma. Kljub tem prizadevanjem pa sistemske ureditve ni, zato mnogi mladi po odpustu ostanejo brez ustrezne podpore. V tujini, na primer v Nemčiji in Avstriji, že od 80. let delujejo društva, ki mladim po odpustu nudijo začasno bivališče, pomoč pri iskanju zaposlitve in socialno podporo. Nemčija je leta 1995 uzakonila podporo polnoletnim mladostnikom po odpustu, kar je zmanjšalo tveganje za ponovitev težav (Kiehn, 1997).

Slovenija potrebuje celovitejšo rešitev, saj mnogi mladostniki po odpustu nimajo stabilnega doma, podpore pri iskanju zaposlitve ali nadaljevanju šolanja. Sistematični programi bi pripomogli k postopni osamosvojitvi mladostnikov in njihovem uspešnemu vključevanju v družbo.

Kakšne so torej možnosti poinstitucionalnega spremljanja mladostnikov pri nas?

4.5.2 Mladinska stanovanja

Poinstitucionalno spremljanje mladostnikov po odpustu iz vzgojnih institucij je ključno za njihovo uspešno vključitev v družbo. Mladinsko stanovanje je ena izmed oblik te podpore in je namenjeno mladim, ki še niso pripravljeni na popolno samostojnost. Omogoča jim finančno pomoč, redno spremljanje in svetovanje v vsakdanjih situacijah (Mržek, Krajncan, 2010). Vzgojitelji jim pomagajo pri iskanju zaposlitve, urejanju financ ter spodbujajo izobraževanje. Glavna težava mladinskih stanovanj je pomanjkanje sistemske ureditve in financiranja, kar otežuje njihovo delovanje (Mržek, Krajncan, 2010).

4.5.3 Spremljanje centrov za socialno delo

Mladoletnikom pomagajo pri šolanju, iskanju zaposlitve, preživljanju prostega časa, razvoju odnosov, interesov in delovnih navad ter zdravljenju. Nadzor vključuje pomoč, vodenje in usmerjanje, da bi mladostnik postal samostojen in odgovoren član družbe (Svetin Jakopič, 2005). Centri za socialno delo nimajo zakonske obveznosti spremljati mladostnika po odpustu iz institucije, zato je odločitev o nadaljnjem spremljanju odvisna od posameznega socialnega delavca, ki obravnava mladoletnega storilca kaznivega dejanja.

4.5.4 Zakonska podlaga poinstitucionalne obravnave

Potreba po poinstitucionalni obravnavi mladoletnikov je v Sloveniji prepoznana, a slabo urejena. V Katalogu javnih pooblastil, nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno (2024), je poinstitucionalno spremljanje določeno le za mladoletnike, ki so bili v mladoletniškem zaporu. Za ostale, ki so bili v institucionalni obravnavi (vzgojni zavodi, prevzgojni dom), pa ne oz. je spremljanje le možno opravilo socialnega delavca. Poleg tega drugi odstavek 100. člena Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij določa (ZIKS-1, 2006), da morajo pristojni centri in drugi subjekti iz prvega odstavka tega člena v sodelovanju z zavodom najmanj tri mesece pred odpustom s prestajanja kazni pripraviti program potrebnih ukrepov za pomoč obsojencu in mu vsak na svojem področju nuditi pomoč pri njegovi vključitvi v družbo po prestani kazni. Čeprav se v zakonu izrecno ne omenja mladoletnikov, se določbe 100. člena nanašajo na vse obsojence, kar vključuje tudi mladoletnike. Zato so centri za socialno delo in drugi pristojni subjekti dolžni pripraviti program pomoči najmanj tri mesece pred odpustom mladoletnega obsojenca.

Velišček (2011) v svojem diplomskem delu navaja, da imajo mladoletniki zagotovljene priprave na odpust, a spremljanje ostaja neenotno. Svetovanje izvajajo socialni delavci in prostovoljci, kar odpira vprašanja o strokovnosti. Manjkajo standardi, ki bi zagotavljali celovito podporo mladostnikom po odpustu. Če poinstitucionalna obravnava ni strokovno načrtovana in utemeljena, izgubi svoj pomen pri celostni podpori mladostnikom s čustvenimi in z vedenjskimi težavami ter mladoletnim prestopnikom.

4.5.5 Problemi mladostnikov po odpustu

Mladostniki se po izstopu iz institucij soočajo s številnimi izzivi, saj niso vajeni popolne samostojnosti. Med bivanjem v instituciji imajo zagotovljene osnovne potrebe, zato jim pogosto manjkajo izkušnje s finančnim upravljanjem, z odgovornostmi v gospodinjstvu in s samostojnim reševanjem težav. Odpust iz institucije je zanje velika življenjska sprememba, ki zahteva postopno prilagajanje in podporo okolja. Ključni problemi vključujejo omejene zaposlitvene možnosti zaradi podaljšane izobraževalne dobe, neurejene družinske razmere ali celo odsotnost družinske podpore. Brez ustreznega spremljanja obstaja tveganje, da se mladostniki vrnejo k starim vedenjskim vzorcem, ki so jih pripeljali v institucijo. Pogoste ovire so tudi finančne težave, neprimerni bivalni pogoji in oddaljenost od izobraževalnih ustanov.

Strokovnjaki poudarjajo pomen poinstitucionalne pomoči, ki bi mladostnikom omogočila postopen prehod v samostojnost. Učinkovita rešitev je sistem postopnih korakov, kot so prehodna stanovanja, kjer mladi še vedno prejemajo psihološko, socialno in finančno podporo, a se hkrati učijo odgovornega življenja. Tudi mentorstvo in redna srečanja s strokovnjaki lahko pomembno pripomorejo k integraciji mladostnikov v družbo. V Sloveniji je sistem poinstitucionalne pomoči slabo urejen ter večinoma odvisen od iniciative posameznih institucij in nevladnih organizacij. V nekaterih primerih vzgojitelji spremljajo mladostnike še šest mesecev po odpustu, vendar to ni sistemsko urejeno. Strokovnjaki opozarjajo, da enkratna finančna pomoč in obisk centra za socialno delo nista dovolj za preprečitev ponovitve preteklih napak. Treba je oblikovati celovit program, ki bi mladim omogočil lažji prehod v odraslo življenje, jih opolnomočil ter jih usmerjal k stabilni prihodnosti (Velišček, 2011).

5 EMPIRIČNI DEL

5.1 OPREDELITEV PROBLEMA

Prevzgojni dom Radeče je edina institucija v Sloveniji, ki se ukvarja s kaznivimi dejanji mladoletnikov. Namestitev v zavod predstavlja zadnji ukrep, ko druge vzgojne metode ne zadostujejo, vendar je za mladostnike izjemno stresna izkušnja. Težave, ki privedejo do namestitve, izhajajo iz različnih dejavnikov, kot so družinske razmere, šola, socialno-ekonomski pogoji, vpliv vrstnikov in osebnostne značilnosti (Kranjčan, 2006). Ključno vlogo pri prevzgoji mladostnikov imajo **zaposleni**, med katerimi so vzgojitelji, pravosodni policisti in strokovni delavci za izobraževanje. Uspešno delo zahteva **usklajeno sodelovanje**, kar ni vedno enostavno zaradi razlik v pristopih, komunikacijskih ovir ter različnih strokovnih pogledov na vzgojo in varnost. Poleg tega je delo čustveno naporno, kar lahko vodi v izgorelost, frustracije in upad motivacije. Kljub potrebi po sistemski podpori v obliki supervizij in preventivnih ukrepov ta pogosto ni zadostna, kar vpliva na kakovost dela z mladostniki. Poseben izziv predstavlja **poinstitucionalna obravnava**, saj mladostniki po odpustu iz zavoda pogosto nimajo ustrezne podpore in se vrnejo v okolje, kjer so izpostavljeni negativnim vplivom. V Sloveniji sistem take podpore **praktično ne obstaja**, kar otežuje resocializacijo mladostnikov.

V empiričnem delu bova intervjuvali štiri strokovne delavce, zaposlene v Prevzgojnem domu Radeče, da bi ugotovili razloge za sprejem mladostnikov, spoznali timsko sodelovanje, vpliv zaposlenih na resocializacijo in na učinkovitost vzgojnih metod. Analizirali bova tudi poklicne izzive strokovnih delavcev, njihovo skrb za duševno zdravje ter oceno poinstitucionalne obravnave v Sloveniji.

5.1.1 Metoda intervjuja strokovnjakov

Za odobritev izvedbe intervjujev v Prevzgojnem domu Radeče je bilo treba najprej poslati uradno prošnjo na Generalni urad Uprave za izvrševanje kazenskih sankcij. Sprva sva želeli opraviti intervjuje z mladostniki, a je bila najina prošnja zaradi varovanja osebnih podatkov zavrnjena. Nato sva ponovno poslali prošnjo, v kateri sva predlagali, da intervjuje z mladostniki izvede najina mentorica, drugače pa

zaposili za možnost izvedbe intervjujev z zaposlenimi. Zadnja prošnja je bila odobrena, zato sva 12. 2. 2025 intervjuvali štiri strokovne delavce, in sicer go. Viktorijo Erpič, direktorico Prevezgojnega doma Radeče, go. Nastjo Holc, vodjo oddelka za vzgojo, g. Stojana Čeča, vodjo oddelka za varnost, in g. Aleša Repovža, vodjo oddelka za izobraževanje.

5.1.2 Zgradba intervjujev

Intervju sva razdelili na štiri teme.

1. Delo z mladostniki

Zanimali so naju razlogi za prihod mladostnikov v zavod, kakšne vzgojne metode uporabljajo strokovni delavci pri delu za mladostniki, kako se mladostniki prilagodijo na bivanje v zavodu, kako družine sodelujejo pri resocializaciji in kako zaposleni vzpostavijo odnos zaupanja z mladostniki.

2. Delo zaposlenih

Strokovni delavci so opredelili svoje delo v zavodu, povedali, katere veščine in lastnosti se jim zdijo ključne za uspešno delo, ocenili, kakšno strokovno podporo imajo pri svojem delu ter kako poteka sodelovanje med različnimi profili delavcev.

3. Izzivi pri delu

Želeli sva izvedeti, s kakšnimi težavami se zaposleni srečujejo pri svojem delu, kako ukrepajo v primeru fizičnega nasilja, kako skrbijo za svoje psihično zdravje in kako gledajo na trenutno zakonodajo oz. kaj bi želeli spremeniti.

4. Poinstitucionalna obravnava

Zanimalo naju je, ali imajo mladostniki po odhodu iz zavoda nadaljnje spremljanje, kaj bi se moralo mladostnikom zagotoviti pri prehodu iz institucionalne oskrbe v samostojno življenje ter kakšno sporočilo želijo poslati mladostnikom in družbi.

5.1.3 Dekodiranje intervjujev

Dekodiranje intervjujev je postopek, pri katerem sva zbrane podatke iz intervjujev prevedli v strukturirano in sistematično obliko. Intervjuje sva najprej prepisali iz zvočnega zapisa v pisno obliko; pri tem sva bili pozorni, da sva ohranili čim več podrobnosti, pomembnih za analizo. Intervju sva kodirali tako, da sva iz besedila izluščili glavne teme in jim dodelili oznake (kode), da sva lažje prepoznali vzorce v

odgovorih. V prebranem besedilu sva podčrtali pomembne besede in stavke. Vsak podčrtani del sva označili s kratko oznako (kodo), ki povzema njegovo vsebino. Podobne kode sva združili v večje skupine ali teme. Ugotovitve sva povezali s teoretičnimi okvirji in z raziskovalnimi vprašanji ter jih interpretirali v širšem kontekstu. Kodiranje nam pomaga bolje razumeti, kaj ljudje govorijo, in omogoča lažje iskanje pomembnih informacij v dolgih intervjujih. Ključno je tudi, da sva ostali objektivni in upoštevali kontekst izjav, saj sva si prizadevali za čim večjo zanesljivost analize. V tabele, v katerih so dekodirani intervjuji, so vključeni le relevantni izseki iz intervjujev.

5.2 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PODATKOV

Vsak intervju sva analizirali po kategorijah, ki sva jih določili med kodiranjem, in sicer: delo z mladostniki, delo zaposlenih, izzivi pri delu in poinstitucionalna obravnava.

5.2.1 Analiza intervjuja 1

Tabela 1: Kodiranje intervjuja 1 (Nastja Holc, vodja oddelka za vzgojo)

Intervju št. 1	Koda 1. reda	Koda 2. reda	Koda 3. reda
<i>Lahko bi potegnili iz šolskega neuspeha, potem disfunkcionalnih družin, potem so neprimerne družbe, eksperimentiranje z različnimi psihoaktivnimi snovmi.</i>	Šolski neuspeh Disfunkcionalne družine Neprimerna družba Psihoaktivne snovi	Razlogi za prihod v Prevezgojni dom Radeče	Delo z mladostniki
<i>Lahko izhajam čisto iz organizacijskega sistema; mi smo v bistvu oddelk za vzgojo. Imamo razdeljeno pedagoško spremljanje, se pravi pedagoge, potem imamo socialno delavko, ki opravlja socialno delo, in pa psihologinjo, ki opravlja psihološko spremljanje, diagnostiko in tako naprej. Potem imamo velik del vzgojnega dela: prostočasne dejavnosti. Prostočasne dejavnosti so organizirane z namenom, da mladoletniki čim bolj konstruktivno preživijo svoj</i>	Pedagoško spremljanje Socialno delo Psihološko spremljanje Prostočasne dejavnosti	Metode pri delu z mladostniki	

<p><i>prosti čas, da je, po domače povedano, čim manj prostora in časa za razmišljanje o neumnostih. Imamo pa tudi specialne obravnave. Te so usmerjene v prav določeno specifiko, kjer so primanjkljaji, in sicer imamo specialno obravnavo odvisnosti od psihoaktivnih snovi, potem obravnavo storilcev kaznivih dejanj zoper spolne nedotakljivosti, se pravi spolni delinkventi, potem imamo v bistvu nekakšen preventiven program samomorilne ogroženosti, kjer se spremlja ocena samomorilnosti pri mladostnikih, sploh tistih, ki so detektirani oz. imajo že v preteklosti samopoškodbe. Potem delovno usposabljanje oz. izobraževanje, da grejo vsak dan na delo, do so tam 6 ur in 45 minut.</i></p>	<p>Specialne obravnave</p> <p>Delovno usposabljanje oz. izobraževanje</p>		
<p><i>To pa zelo težko posplošim, ampak kolikor je 21 mladoletnikov, je 21 zgodb. Vsak posebej doživlja. ... Določeni so od šestega leta naprej po zavodih in so, mi rečemo, zavodski otroci. Eni so otroci, ki pridejo iz neurejenih okolij in jim je institucija, sploh pa rešetke na oknih, nekaj nepredstavljivega.</i></p>	<p>Subjektivnost doživljanja</p> <p>Navajenost na institucionalno okolje</p> <p>Neprilagojenost na institucionalno okolje</p>	<p>Doživljanje zavoda skozi oči mladostnikov</p>	
<p><i>Starši in skrbniki so vsekakor vključeni ... že na sam sprejem jih povabimo. Potem imamo obveščanja oz. kontakt matičnega pedagoga, vzgojitelja s starši. Tudi mladoletnike spodbujamo, če gre za nek zdrav odnos. Da se načrtuje vsak izhod, se pravi: tedensko se večkrat slišijo vzgojitelji s starši, da načrtujejo izhod mladoletnika in ga tudi preverjajo. Tako da, kontakt je.</i></p>	<p>Vključenost</p> <p>Ohranjanje kontakta</p> <p>Načrtovanje izhodov</p>	<p>Vključevanje družine v resocializacijo mladostnikov</p>	
<p><i>Odnos in komunikacija, to sta tisti dve stari, ki sta glavni prvini dela. Tako da najprej je treba dobro spoznati mladostnika.</i></p>	<p>Odnos in komunikacija</p>	<p>Vzpostavljanje odnosa z mladostniki</p>	

<p>Včasih nam tudi očitajo, mogoče nekdo zunanji, da jih zagovarjamo, ampak tukaj gre za širše razumevanje, ne gre za zagovarjanje. Usmerjati v močne stvari in se izogibati stvarim, ki so jim škodile v preteklosti.</p>	<p>Širše razumevanje</p> <hr/> <p>Pozitivno usmerjanje</p> <hr/> <p>Izogibanje škodljivim stvarim</p>		
<p>Moje delo je, mislim, delam tudi z mladoletniki. Rada delam, ker pogrešam pedagoško delo, rada se vključujem tudi v neposredno delo z njimi, čeprav je moje delo organizacija oddelka.</p>	<p>Neposredno delo z njimi</p> <hr/> <p>Organizacija oddelka</p>	<p>Opis dela v zavodu</p>	<p>Delo zaposlenih</p>
<p>Najprej mora človek vedeti, kaj je prav in kaj narobe. Drugače pa, da si odgovoren, razumevajoč, empatičen. Hkrati pa razumski, odgovoren, da želiš pomagati, ampak še vedno v okvirih, ki sodijo k tvojemu delu, da ne kršiš pravil.</p>	<p>Moralna orientacija</p> <hr/> <p>Odgovornost</p> <hr/> <p>Empatija</p> <hr/> <p>Solidarnost</p> <hr/> <p>Etičnost</p>	<p>Ključne veščine in osebnostne lastnosti za uspešno delo</p>	
<p>Vključena sem v supervizijo vodij. Tam individualno obdelujemo kakšne primere ali pa težave pri delu z njimi. Običajno gre tu za menedžment, za delo z delavci.</p>	<p>Supervizija</p>	<p>Duševno zdravje zaposlenih</p>	
<p>Glede na to, da smo majhen zavod, je tudi število mladoletnikov dokaj nizko, ampak glede na to, da nimamo tako velikega števila zaposlenih, mislim, da je pogoj za normalno delovanje konstantno sodelovanje.</p>	<p>Konsistenca sodelovanja</p>	<p>Sodelovanje med različnimi profili delavcev v zavodu</p>	
<p>Brezdomnost mladih, ko pridemo do točke, ko se mladoletnemu izteka ukrep ali pa da bi se moral vključevati v zunanje okolje, pa se nima kam. Komorobidnost, kombinacija odvisnosti z duševnim zdravjem, odvisnost od psihoaktivnih snovi, pa trenutno romska populacija, trenutno imamo dve tretjini Romov ter trenja med »civilijo« in Romi.</p>	<p>Brezdomnost mladih</p> <hr/> <p>Komorobidnost</p> <hr/> <p>Zloraba psihoaktivnih substanc</p> <hr/> <p>Romska populacija</p>	<p>Težave pri delu</p>	<p>Izzivi pri delu</p>
<p>Se pojavlja, seveda, in zasledujemo v ideologiji ničelne tolerance. Ukrepamo tako, da nikoli ni prezrto, tudi če gre za</p>	<p>Prisotnost fizičnega nasilja</p> <hr/> <p>Ničelna toleranca do nasilja</p>	<p>Reševanje fizičnih sporov med mladostniki</p>	

<i>verbalno nasilje, da se na to reagira in opozori. Drugače pa se umakne storilca.</i>	Umik storilca		
<i>Eni v športu, eni v glasbi, v nekih hobijih. Meni osebno je šport, mi je druženje, take stvari.</i>	Hobiji	Skrb za duševno zdravje	
<i>Ker smo edina tovrstna institucija v državi, imamo mogoče to prednost, da si nam nihče ne upa polagati točnih navodil, ker niso seznanjeni z našim delom. Tako da mislim, da smo velik del pri izbiranju zraven. Je pa res, da je področje mladoletniške kriminalitete trenutno v Sloveniji že nekaj desetletij zelo prezrto področje. V javni razpravi je predlog novega zakona obravnavanja storilcev kaznivih dejanj.</i>	Sodelovanje pri oblikovanju zakonov Prezrto področje mladoletniške kriminalitete Uvedba novega zakona	Mnenje o trenutni zakonodaji in pravilih v zavodu	
<i>Predodpustno obdobje je namenjeno, da socialni delavec bolj intenzivno pred odpustom z njim dela. Hkrati pa vključujemo že center za socialno delo in imamo time. Nimamo pa ne zakonske podlage ne ničesar, da bi mladostnika spremljali po odpustu. Je pa res, da zelo velikokrat dobimo povratne informacije.</i>	Vključenost centrov za socialno delo Brez zakonskih podlag o spremljanju po odpustu	Spremljanje mladostnikov po izhodu iz zavoda	Poinstitucionalna obravnava v Sloveniji
<i>Veliko bolj odklonilno je bilo po mojem mnenju mnenje družbe do zapornikov. Tukaj v Radečah smo tudi z lokalno skupnostjo zelo povezani in v njej sprejeti. Mladostnikom bi rada sporočila, da so oni gradniki svojega življenja, da ne moremo vplivati na to, kar so imeli v preteklosti, da so imeli težke zgodbe, ki te zaznamujejo, niso pa to odločilni dejavniki, da zavозиš celo življenje, in da so oni tisti, ki si izberejo pot.</i>	Manj odklonilni Povezanost z lokalno skupnostjo Vsaka oseba je gradnik svojega življenja	Sporočilo družbi in zavodskim mladostnikom	
<i>Zelo veliko sprememb se obeta: od tega, da bo ustanovljen center za mladoletnike, začela se bo uporabljati individualna ocena mladoletnika, multidisciplinarna obravnava torej. Potem tudi mladinska stanovanja, ravno za to problematiko brezdomstva.</i>	Center za mladoletnike Multidisciplinarna obravnava Mladinska stanovanja	Predlogi za izboljšanje poinstitucionalne obravnave mladih	

Delo z mladostniki

Po besedah ge. Nastje Holc, vodje oddelka za vzgojo, so glavni razlogi za namestitvev mladoletnikov v Prevzgojni dom Radeče šolski neuspeh, disfunkcionalno družinsko okolje, vpliv vrstnikov in eksperimentiranje s psihoaktivnimi snovmi. Kljub temu vsi mladostniki nimajo težav na vseh navedenih področjih. V zavodu organizirajo številne prostočasne dejavnosti za mladostnike, da bi jih usmerili v konstruktivne aktivnosti in omejili negativne vplive okolja. Poleg tega izvajajo individualne specialne obravnave, kjer se prilagajajo specifičnim potrebam vsakega posameznika. Spodbujajo tudi zdrave navade, kot so osebna higiena, zgodnje vstajanje in delovne aktivnosti, saj želijo, da so mladostniki večji del dneva zaposleni. Trenutno je v zavodu 21 mladostnikov, vsak s svojo zgodbo. Nekateri so odraščali v zavodih že od zgodnjega otroštva, drugi pa prihajajo iz nestabilnega okolja in jim življenje v zaprtem sistemu predstavlja velik šok. Starši so ključni del resocializacije, zato so v obravnavo vključeni že od sprejema dalje. Redno sodelujejo s socialno delavko ter sodelujejo pri načrtovanju odpusta in vrnitve domov. Pomembna sta odnos zaposlenih do mladostnikov in komunikacija z njimi, saj pri delu ne gre le za disciplino, temveč za iskanje močnih točk mladostnikov ter preprečevanje nadaljnjih škodljivih vplivov nanje.

Delo zaposlenih

Ga. Holc kljub pedagoški funkciji aktivno sodeluje pri neposrednem delu z mladostniki. Poudarja, da morajo biti zaposleni odgovorni in empatični, razumeti morajo meje svojega dela, saj je pomoč mladostnikom mogoča le znotraj določenih pravil. Vključena je v supervizijo, kjer sicer ne obravnavajo mladostnikov neposredno, temveč predvsem menedžment in delo zaposlenih. Med največjimi izzivi izpostavlja brezdomnost mladih po odpustu, saj se nekateri nimajo kam vrniti. Zavod jim ne more zagotoviti stanovanj, zato ostanejo brez osnovnih pogojev za življenje. Velik problem predstavljajo tudi komorbidnost, torej preplet odvisnosti in duševnih motenj, ter trenja med romsko in večinsko populacijo. V zavodu se srečujejo tudi s fizičnim nasiljem, pri čemer je storilec vedno obravnavan, konflikti pa rešeni.

Izzivi pri delu

Delo s težavnimi mladostniki je psihično naporno, zato vsak zaposleni potrebuje svoj način sprostitve. Sama se posveča športu, ostali pa glasbi ali drugim hobijem.

Poudarja, da imajo kot edini prevzgojni dom v Sloveniji priložnost sodelovati pri oblikovanju zakonodaje. Trenutno je v prenovi zakon, ki bo omogočil boljšo poinstitucionalno obravnavo: ustanovitev centra za mlade s stanovanjsko možnostjo ter uvedbo individualne ocene mladoletnika in multidisciplinarne obravnave.

Poinstitucionalna obravnava

Prevzgojni dom nima zakonske podlage za spremljanje mladostnikov po odpustu, zato podatke o njihovem življenju po odhodu pridobijo le neformalno od kolegov, a so ti pogosto zaskrbljujoči. Med odpustnim obdobjem sicer sodelujejo s centrom za socialno delo, a največja težava ostaja pri mladostnikih, ki se ne morejo vrniti domov in postanejo brezdomni. Intervjuvanka poudarja, da je družba pogosto bolj odklonilna do zapornikov kot do mladostnikov v zavodu, slednje dobro sprejema tudi lokalna skupnost. Ga. Holc mladostnike spodbuja k prevzemanju odgovornosti za svoje življenje, saj kljub težki preteklosti niso obsojeni na neuspeh.

5.2.2 Analiza intervjuja 2

Tabela 2: Kodiranje intervjuja 2 (Viktorija Erpič, ravnateljica)

Intervju št. 2	Kode 1. reda	Kode 2. reda	Kode 3. reda
<p><i>Namreč večina prihaja iz nefunkcionalnih družin, kjer se zgodi prva in osnovna socializacija.</i></p> <p><i>Tako da, dostikrat je ravno to. Ker če te v družini naučijo nekega reda, nekih stvari, da potem iščeš neke kolege, prijatelje in se bolj povezuješ s takimi, ki so podobno misleči.</i></p>	<p>Nefunkcionalne družine</p> <hr/> <p>Družba</p>	<p>Razlogi za prihod v Prevzgojni dom Radeče</p>	<p>Delo z mladostniki</p>
<p><i>Predvsem jih skušamo čim bolj realno. Tukaj in zdaj si, kar si, ne glede na to, kaj se je zgodilo, imaš tak in tak potencial, to skušamo ugotoviti pri vsakem. Tudi s prostočasnimi dejavnostmi in z izobraževanjem, delom v delavnicah. Skratka, skušamo poiskati njihove potenciale, stvari ali pa tiste lastnosti, na katerih bi lahko gradili, in iz tega izhajajoč potem poskušamo bodisi na šolskem, delovnem ali prostočasnem področju nekaj nadgrajevati, delati iz tega.</i></p>	<p>Realne okoliščine</p> <hr/> <p>Prostočasne dejavnosti</p> <hr/> <p>Izobraževanje</p> <hr/> <p>Delo v delavnicah</p> <hr/> <p>Iskanje potencialov</p>	<p>Metode pri delu z mladostniki</p>	

<p><i>Spet odvisno od vsakega posebej. Nekateri so konstantni uporniki od začetka do konca, se jim nekako ne moremo približati ali pa se nam ne pustijo približati. Nekateri se zelo navežejo, na primer dobre odnose vzpostavljajo ne samo s pedagogi, ampak tudi z delovnimi inštruktorji, ki so veliko z njimi.</i></p>	<p>Odvisno od vsakega posebej</p> <hr/> <p>Nekateri konstantni uporniki</p> <hr/> <p>Delovni odnos</p> <hr/> <p>Dobri odnosi</p>	<p>Doživljanje zavoda skozi oči mladostnikov</p>	
<p><i>Starši so premalo tukaj. So pa starši tudi v takem odnosu z mladoletnikom, da ga nočejo domov in imajo celo prepoved približevanja. Želela bi, če bi bilo mogoče, več vključevati starše in jim tudi povedati, da je njihova vloga zelo pomembna.</i></p>	<p>Starši premalo sodelujejo</p> <hr/> <p>Dve vrsti odnosov</p> <hr/> <p>Njihova vloga zelo pomembna</p>	<p>Vključevanje družine v resocializacijo mladostnikov</p>	
<p><i>En osnovni dejavnik, da se lahko približamo nekemu in da na njega tudi vplivamo, je ta delovni odnos. Da mladoletnik verjame, da ga ne bomo nalašč kaznovali, ampak da bomo sledili temu, kako se bo on vedel.</i></p>	<p>Delovni odnos</p> <hr/> <p>Zaupanje</p>	<p>Vzpostavljanje dobrega odnosa z mladostniki</p>	
<p><i>Moje delo je manj povezano neposredno z mladoletniki, vendar kljub temu vsakogar poznam, o vsakem vem večino stvari. Zdi se mi pomembno, da vem veliko stvari, saj je moja formalna pozicija taka, da moram odločati o marsičem, kar se njih tiče. Mi smo tukaj v najemu, potem je treba imeti nek odnos tudi z lokalno skupnostjo in tako naprej.</i></p>	<p>Manj povezano z mladostniki</p> <hr/> <p>Odločanje o mladostnikih</p> <hr/> <p>Odnos z lokalno skupnostjo</p>	<p>Opis dela v zavodu</p>	<p>Delo zaposlenih</p>
<p><i>Mi, ki smo tukaj zaposleni, smo morali iti čez proces sprejemanja in preverjanja, se pravi: ne smemo biti kaznovani ali predkaznovani, potem smo bili psihološko testirani, preverjeni, če imamo ustrezno izobrazbo ... Mislim, da je prva lastnost preprosto človeškost, imeti ustrezen odnos do ljudi na vseh področjih, do mladoletnikov še toliko bolj. Imeti občutek za delo z njimi.</i></p>	<p>Proces sprejemanja</p> <hr/> <p>Človeškost</p> <hr/> <p>Občutek za to delo</p>	<p>Ključne veščine in osebne lastnosti za uspešno delo</p>	
<p><i>Pravzaprav je nimam. Profili imajo supervizije, jaz pa je nimam. Praktično smo prepuščeni samim sebi.</i></p>	<p>Nima pomoči</p> <hr/> <p>Prepuščeni samim sebi</p>	<p>Duševno zdravje zaposlenih</p>	

<i>Za naše delo sta nujna dobra komunikacija in dober medsebojni delovni odnos.</i>	Dobra komunikacija _____ Dober medsebojni odnos	Sodelovanje med različnimi profili delavcev v zavodu	
<i>Mogoče je največja težava, ki jo jaz čutim na mojem delovnem mestu, to, da nimamo dovolj moči za odločanje o nekaterih stvareh, ker sem podrejena mojemu nadrejenemu glavnemu direktorju, se pravi, nimam povsem prostih rok glede mnogih stvari. Želela bi, da bi imeli na razpolago nekoliko več finančnih sredstev, želela bi si, da bi imeli svoj oz. za ta namen grajen dom ali pa vsaj ustrezno preurejen, da bi imeli dovolj uslužbencev.</i>	Premalo moči odločanja _____ Premalo finančnih sredstev Premalo uslužbencev Ni za ta namen grajen dom	Težave pri delu	Izzivi pri delu
<i>Sem se že srečala, seveda. V takšnih situacijah pač reagiraš instinktivno, nagonsko.</i>	Instinktivno reagiranje	Reševanje fizičnih sporov med mladostniki	
<i>Nekateri se radi ukvarjajo z glasbo. Osebn najraje počnem nekaj v naravi, zelo rada grem na vrt, rada vidim, da mi nekaj uspe.</i>	Hobiji _____ Občutek uspeha	Skrb za duševno zdravje	
<i>Trenutna zakonodaja je v prenovi. Zelo si želimo, da bi bil postopek bistveno krajši, kot je sedaj, da se ta zgodba ne bi tako vlekla, ker stvari se v tem času spremenijo. Zakonodajo vidim kot neko živo stvar. Treba je imeti v mislih, kaj je dobro za mladoletnika, ampak to dolgoročno, ne kratkoročno.</i>	Zakonodaja v prenovi _____ Živa stvar _____ Krajši postopek _____ Dobrobit mladostnika	Mnenje o trenutni zakonodaji in pravilih v zavodu	
<i>No, to je tudi ena od stvari, ki jo pričakujemo od novega zakona. Se pravi: lahko pa dobimo samo slabe povratne informacije, kar je za naše delo zelo slabo. Je pa vedno tukaj center za socialno delo tisti, ki ga lahko v nadaljevanju obravnava, tega našega mladoletnika.</i>	Nov zakon _____ Slabe povratne informacije _____ Center za socialno delo	Spremljanje mladostnikov po odhodu iz zavoda	
<i>Mogoče to, da ko pridejo ven, da jim vendarle pomagajo shoditi, postati samostojni, da jim dajo še kakšno priložnost. Da nadgradijo, da iz tega vendarle potegnejo čim več kar se da pozitivnega.</i>	Pomoč po odhodu _____ Potegniti iz tega čim več pozitivnega	Sporočilo družbi in zavodskim mladostnikom	
<i>Da bo podlaga za to, da se nekje najame neko stanovanje,</i>	Namestitev v stanovanje	Predlogi za izboljšanje	

<p><i>neka hiša, da bi lahko potem nekemu, ki se v redu obnaša, pa nima kam iti, da bi ga lahko namestili v eno tako stanovanje in ima nek štart za naprej. Vemo namreč, da je zdaj veliko mladoletniške brezdomnosti, ki se morda niti ne vidi dosti dobro v družbi in ni dovolj izpostavljena.</i></p>		<p>poinstitucionalne obravnave mladih</p>	
--	--	---	--

Delo z mladostniki

Direktorica Prevezgojnega doma Radeče, ga. Viktorija Erpič, poudarja, da so razlogi za sprejem mladostnikov v zavod različni, vendar imajo vsi skupni imenovalec – nefunkcionalne družine. Pogosto prihajajo iz enostarševskih družin, mladostniki pa si izbirajo prijatelje s podobnim vedenjskim vzorcem. Če so njihovi vrstniki slabo vzgojeni, je velika verjetnost, da bodo tudi sami razvili problematične vedenjske vzorce. V zavodu se osredotočajo na prepoznavanje potencialov posameznika, ki jih nato razvijajo v okviru različnih dejavnosti. Poseben poudarek namenjajo gradnji samopodobe in ustvarjanju občutka uspeha, saj mladostniki skozi dosežke pridobivajo motivacijo ter občutek smiselnosti svojega napredka. Pristop temelji na družinski pedagogiki, kar pomeni, da skušajo ustvariti okolje, ki posnema družinsko dinamiko, čeprav družine ne morejo nadomestiti. Ključni dejavnik pri vzpostavljanju odnosa z mladostniki je zaupanje – mladoletniki morajo vedeti, da jih zaposleni ne bodo kaznovali brez razloga, kar strokovnim delavcem omogoča vzpostavitev dobrega odnosa tudi z najtežjimi uporniki. Nekateri mladostniki se močno navežejo tako na pedagoge kot na delovne inštruktorje. Intervjuvanka opozarja, da bi morali biti starši bolj vključeni v proces obravnave, saj imajo pomemben vpliv na resocializacijo otroka. Čeprav so nekateri starši v obravnavo zelo vključeni in podpirajo svoje otroke, žal pri mnogih ta podpora manjka, kar otežuje uspešen povratek mladostnika v družbo.

Delo zaposlenih

Kljub temu da je njena funkcija pretežno menedžerska, direktorica Prevezgojnega doma Radeče poudarja, da pozna vse mladostnike, saj mora sprejemati ključne odločitve, ki vplivajo na njihovo bivanje in obravnavo. Njene naloge obsegajo nadzor nad delovanjem zavoda, sodelovanje z inšpekcijskimi službami, zagotavljanje spoštovanja človekovih pravic ter vzpostavljanje dobrih odnosov z lokalno skupnostjo. Skrbi za celotno organizacijo zavoda, pri čemer pa nima nobene

formalne podpore in ni vključena v supervizijske procese. Zaposleni morajo pred nastopom dela opraviti varnostni postopek preverjanja, ki vključuje ugotavljanje nekaznovanosti in ustrezne izobrazbe. Poleg strokovne usposobljenosti sta pri delu z mladostniki ključni človečnost in iskrena želja po pomoči. Hkrati morajo zaposleni ohraniti čustveno distanco, saj so včasih izpostavljeni grožnjam ali zbadljivkam mladostnikov, kar ne sme vplivati na njihovo delo. Intervjuvanka poudarja tudi pomen sodelovanja in komunikacije med različnimi profili zaposlenih. Mladostniki namreč hitro opazijo neskladja in pomanjkanje enotnosti v timu ter lahko to izkoristijo, kar negativno vpliva na vzgojni proces.

Izzivi pri delu

Direktorica prevzgojnega doma je povedala, da kot največjo težavo na svojem delovnem mestu doživlja omejeno avtonomijo pri odločanju, saj je še vedno podrejena glavnemu direktorju. Poleg tega se v zavodu soočajo s finančnimi težavami in pomanjkanjem kadra. Ena izmed pomanjkljivosti je tudi neustreznost prostorov, saj nimajo namenskega doma ali vsaj ustrezno prilagojenih prostorov. Delila je svojo osebno izkušnjo s fizičnim nasiljem. Dva mladostnika sta vdrla v njeno pisarno in se začela pretepati. Instinktivno je posegla v situacijo in ju poskušala ločiti. Kasneje je izrazila olajšanje, da do nje nista bila nasilna, čeprav v tistem trenutku o tem sploh ni razmišljala. Na naslednjem sestanku so analizirali incident, pri čemer je nekdo opozoril, da kot direktorica sploh nima pooblastil za fizično posredovanje. Za svoje duševno zdravje skrbi z vrtnarjenjem, s sprehodi v naravi in z občutkom zadovoljstva ob uspešno zaključenem dnevu. Zakon vidi kot dinamično in spreminjajočo se entiteto, ki je trenutno v fazi prenove. Pri tem si močno želi, da bi bili sodni postopki bistveno krajši, saj se lahko zgodi, da se je mladoletnik že zdavnaj pokesal za svoja dejanja iz preteklosti. Ob tem poudarja, da je pri oblikovanju zakonodaje ključno upoštevati dolgoročno dobrobit mladostnika.

Poinstitucionalna obravnava

Žal za tovrstne rešitve trenutno ni zakonske podlage, vendar pričakujejo, da bo novi zakon prinesel spremembe. Ena izmed ključnih potreb je zagotovitev stanovanj ali hiš za mladostnike, ki po odpustu nimajo kam iti. Mnogi imajo izjemno nestabilne pogoje za samostojno življenje – tudi če imajo streho nad glavo, se pogosto vračajo v isto družinsko okolje, v katerem se razmere niso spremenile, kar lahko vodi v ponovitev težav. Povratne informacije o mladostnikih po odpustu so večinoma

negativne, kar strokovnim delavcem otežuje delo in zmanjšuje motivacijo. Čeprav formalna institucionalna podpora po odpustu ni sistemsko urejena, še vedno ostaja vloga centra za socialno delo, ki prevzame skrb za mladostnika. Družbi je želela sporočiti, naj mladostnikom po odpustu pomagajo ponovno zaživeti, njim pa svetuje, naj ne vidijo odpusta le kot priložnost za vrnitev k starim navadam, temveč kot priložnost za rast, saj je bilo v njihov napredek vložena veliko truda in energije, kar morajo nadgraditi in iz izkušnje potegniti čim več pozitivnega.

5.2.3 Analiza intervjuja 3

Tabela 3: Kodiranje intervjuja 3 (Stojan Čeč, vodja oddelka za varnost)

Intervju št. 3	Kode 1. reda	Kode 2. reda	Kode 3. reda
<i>Ni bilo primerne vzgoje, staršev ni bilo tukaj, ko so jih potrebovali, starši ločeni ... Ne bom rekel, da družba in ulica nista krivca.</i>	Vpliv družine <hr/> Vpliv družbe	Razlogi za prihod v Prevezgojni dom Radeče	Delo z mladostniki
<i>Uporabljamo razne metode, ampak mi se začnemo ukvarjati s črko a. To pomeni: sedaj smo dobili osebo, ki se bo morala naučiti, ne vem, da mora ob pol sedmih zjutraj vstati in postlati posteljo. To je fant, ki tega še nikoli prej ni počel. Da pa se navežem na drugi del vprašanja; vsakega je treba najprej spoznati, njegove osebne lastnosti, treba ga je dobiti na takšne stvari, za katere je pripravljen spremeniti vedenje. Na primer izhodi, da lahko izven zavoda hodi brez pravosodnih policistov ob sebi.</i>	Učenje osnovnih veščin <hr/> Osebnost posameznika <hr/> Motivacija za spremembo	Metode pri delu z mladostniki	Delo zaposlenih
<i>Kar dosti fantov ... ima te zavodske izkušnje ... nekateri pa seveda pridejo prvič v tovrstne ustanove, ampak se navadijo, bom rekel, sploh kar se tiče romske populacije, so prilagodljivi.</i>	Predhodno bivanje v zavodih <hr/> Prilagodljiva romska populacija	Doživljanje zavoda skozi oči mladostnikov	Delo z mladostniki
<i>Pri vsakem na primer fantu, ki ima dovoljene izhode čez vikend, vzgojitelji pokličejo njegove domov in vprašajo, če je bilo vse v redu ... Nekateri starši so verodostojni, pomeni, da povejo tako, kot je realno bilo ..., spet drugi rečejo, da je bilo vse v redu, tudi če ni bilo.</i>	Sodelovanje vzgojiteljev in staršev <hr/> Verodostojnost staršev	Vključevanje družine v resocializacijo mladostnikov	

<i>Odnos je po mojem mnenju najbolj pomembna stvar ... dober odnos vzpostavljamo s pogovorom.</i>	Pomembnost odnosa <hr/> Vzpostavljanje dobrih odnosov	Vzpostavljanje odnosa z mladostniki	
<i>Zanimivo, dinamično. Odvisno enkrat od populacij, od mladoletnikov, ampak dinamika je ves čas.</i>	Vpliv mladostnikov na delo zaposlenih <hr/> Dinamičnost dela	Opis dela v zavodu	Delo zaposlenih
<i>Definitivno poštenost, pravičnost, da ne uporabljaš uniforme kot element moči, ker se to nikoli ne konča dobro ... Vsakega človeka je treba na nek način spoštovati.</i>	Lastnosti <hr/> Spoštovanje do sočloveka	Ključne veščine in osebnostne lastnosti za uspešno delo	
<i>Imamo supervizije, skupinske in individualne, a zaenkrat se tega ne udeležujem, ker ne čutim neke potrebe.</i>	Supervizije <hr/> Neudeležba	Duševno zdravje zaposlenih	
<i>Enkrat boljše, enkrat slabše, ampak tako bom rekel: za vzdušje smo vsi na isti ladji ... Če je razmišljanje tako, da samo druge vidiš, uspeha po moji oceni ne bo.</i>	Nekonsistenca odnosov	Sodelovanje med različnimi profili delavcev	
<i>Največje težave z mladoletniki; zdaj imamo dva ali tri takšne, pri katerih se vprašaš, od kod je človek prišel, imaš občutek, da v osemnajstih letih še ni videl civilizacije ... Pride sem, star osemnajst let, pa ne zna brati, pisati, IQ ima 0, mu skušaš nekaj razložiti, pa ne moreš.</i>	Nepismenost mladostnikov	Težave pri delu	
<i>Treba je iti po načelu postopnosti ... Najprej je treba fizični konflikt preprečiti z besedno komunikacijo, nekim ukazom, če to ne zaleže, je treba posredovati ... Če se še po tem ne umiri, imamo možnost za namestitev v poseben prostor... oblazinjena soba, ki je pod videonadzorom, tam je lahko največ 12 ur.</i>	Preprečevanje konflikta na različne načine <hr/> Namestitev mladostnika v oblazinjeno sobo	Reševanje fizičnih sporov med mladostniki	
<i>Se mi zdi, da vsak sam ... športno, ne vem ... osebno doma delam ... mislim, da bi moral biti sistem kot v Avstriji ... Tisti, ki dela z zaprtimi osebami, je na vsake pol leta en mesec prost.</i>	Delo izven zavoda in šport <hr/> Predlog za izboljšanje psihičnega zdravja zaposlenih	Skrb za duševno zdravje	
<i>Spremembe so nujne. Kakor vemo, je v javni razpravi trenutno nov zakon, sem ga bral, napisan je super, teorijo pa je treba prenesti tudi v prakso. Če bo v praksi tako, kot je napisano, bo super ... Kar se zakonodaje za</i>	Mnenje o novi zakonodaji, ki je v javni razpravi	Mnenje o trenutni zakonodaji in pravilih v zavodu	

<i>mladoletnike tiče, je bila s strani države pozabljena ... Za mladoletnike se v zadnjih petnajstih letih ni nič spremenilo.</i>	Potrebne spremembe v zakonodaji glede mladostnikov		
<i>Do sedaj niso poskrbeli za nič ... Ravno včeraj je bil en odpuščen iz zavoda, smo mu v Žalcu uredili neko sobo ... Dvomim, da je on včeraj odšel tja ... Do sedaj se je država do osemnajstega leta ukvarjala z mladino, ko pa napolni osemnajst let, da država roke stran ... Tu ga nekako vzgajamo, potem ga pa vržejo na ulico, to se mi zdi popolnoma zgrešeno.</i>	Mladostniki nimajo nadaljnje podpore s strani države, kar pomeni, da je delo zaposlenih v zavodu brez smisla	Spremljanje mladostnikov po izhodu iz zavoda	Poinstitucionalna obravnava
<i>Vi ste tisti, ki odločate, ali vam bo v življenju uspelo ali ne, mi smo tukaj samo, da pomagamo ... Ali nekdo uspe ali ne, je odvisno od njega.</i>	Lastna volja do spremembe je ključnega pomena	Sporočilo družbi in zavodskim mladostnikom	
<i>Ključni so bivalni prostori ... Ko zapustijo zavod, mislim, da bi vseeno potrebovali nek strokovni nadzor, država bi morala, tako kot sem prej omenil, priskrbeti bivalne prostore in jim omogočiti zaposlitev, vsaj eno leto.</i>	Strokovni nadzor po zapustitvi prevzgojnega doma Zaposlitev in bivalni prostori za mlade za resocializacijo	Predlogi za izboljšanje poinstitucionalne obravnave mladih	

Delo z mladostniki

Pravosodni policist g. Stojan Čeč, vodja za varnost, izpostavlja, da so glavni razlogi za prihod mladostnikov v zavod neuspešna vzgoja, odsotnost staršev ali neurejene družinske razmere, vpliv ulice in slaba družba. Čeprav so ti dejavniki najpogostejši, ne veljajo za vse mladoletnike enako. Proces resocializacije temelji na ponovni vzgoji mladostnikov, pri čemer je ključnega pomena individualni pristop. Po njegovih besedah se zaposleni osredotočajo na osebnostne lastnosti posameznika in iščejo metode, ki bi ga spodbudile k pozitivni spremembi. Med največjimi motivatorji za mladostnike so izhodi brez spremljanja pravosodnih policistov, saj jim omogočajo občutek svobode in odgovornosti. Vsak mladostnik bivanje v zavodu doživlja drugače – nekateri imajo že predhodne izkušnje z zavodskimi ustanovami in se lažje prilagodijo, medtem ko se drugi sčasoma privadijo. Pri nekaterih pa prilagoditev predstavlja večji izziv. Starši so vključeni v resocializacijski proces, saj morajo vzgojiteljem poročati o obnašanju mladostnikov med izhodi. Medtem ko nekateri starši podajajo iskrene informacije, jih drugi prikrivajo ali olepšujejo. Vzpostavljane

dobrega odnosa med zaposlenimi in mladostniki temelji na zaupanju, ki ga gradijo skozi redne in odprte pogovore.

Delo zaposlenih

G. Čeč opisuje svoje delo kot dinamično, pri čemer stopnja zahtevnosti in intenzivnosti nalog močno variira glede na populacijo mladostnikov v zavodu. Ključna lastnost zaposlenega v takšnem okolju je poštenost, saj uniforme ne sme uporabljati kot simbol moči, temveč kot orodje za vzpostavljanje reda in zaupanja. Sam se ne vključuje v supervizije, saj za to ni začutil potrebe, vendar poudarja, da je sodelovanje med zaposlenimi bistvenega pomena. Medosebne odnose v zavodu primerja z valovi – včasih so bolj harmonični, drugič napeti. Kljub temu meni, da je izboljšanje delovnega okolja odgovornost vsakega posameznika, saj lahko le s skupnim trudom ustvarijo stabilno in podporno delovno okolje.

Izzivi delavcev

G. Čeč kot največji izziv pri svojem delu izpostavlja neizobraženost in zaostalost mladostnikov, ki otežujeta njihovo resocializacijo. Pri delu se je že soočil s fizičnim nasiljem med mladimi, pri čemer poudarja postopnost ukrepanja – najprej z besedno komunikacijo, nato s prisilnimi sredstvi, če pa to ne zadostuje, sledi namestitvev v oblazinjeno sobo, dokler se mladostnik ne umiri. Za ohranjanje psihičnega zdravja zaposleni uporabljajo različne metode. Sam pravi, da mu najbolj pomagata delo doma in popoln odklop od službenega okolja, kot je dopust. Meni, da bi morala Slovenija sprejeti sistem, kakršnega ima Avstrija – zaposleni bi vsakih šest mesecev potrebovali en mesec počitka, da bi si lahko učinkovito opomogli od psihičnih obremenitev. Glede trenutne zakonodaje, ki je bila do 14. 2. 2025 v javni razpravi, je optimističen, vendar ga skrbi, da v praksi ne bo v celoti izvedena. Kritičen je do sistema, saj meni, da se v zadnjih petnajstih letih za dobrobit mladostnikov ni nič bistveno spremenilo. Prepričan je, da bi morala država mladim nuditi pomoč tudi po dopolnjenem osemnajstem letu, saj mladostnike v zavodu vzgajajo in pripravljajo na življenje, nato pa jih brez ustrezne podpore prepuščajo ulici, kar je po njegovem mnenju nesprejemljivo. Pogosto opozarja tudi na pomanjkljivosti poinstitucionalne obravnave.

Poinstitucionalna obravnava

Mladostnikom vedno poudarja, da je življenje prekratko, da bi ga preživel v zaporih, prevzgojnih domovih in drugih institucijah. Prepričan je, da je ključ do spremembe v rokah posameznika, ne v zavodu ali njegovih zaposlenih. Zato zagovarja individualno prestajanje kazni, saj skupinska obravnava, kot poteka zdaj, mladostnikom ne omogoča dovolj osebnega razvoja in usmerjene podpore. Ko zapustijo zavod, je po njegovem mnenju nujno, da jim država zagotovi možnosti za dostojno življenje – zaposlitev, ustrezno bivalno rešitev ter strokovni nadzor, ki bi jim pomagal pri uspešni reintegraciji v družbo. Le tako bi lahko preprečili, da bi se ponovno znašli na robu družbe in ponovili napake iz preteklosti.

5.2.4 Analiza intervjuja 4

Tabela 4: Kodiranje intervjuja 4 (Aleš Repovž, vodja oddelka za izobrazbo)

Intervju št. 4	Kode 1. reda	Kode 2. reda	Kode 3. reda
<i>Kar zasledim po njihovih dejanjih, bi rekel vpliv droge, v bližnji ali širši okolici ... nezadosten nadzor staršev nad mladoletniki, prehitro se vdajo.</i>	Psihoaktivne snovi Nezadosten nadzor nad mladimi	Razlogi za prihod v Prevzgojni dom Radeče	Delo zaposlenih
<i>Različni fanti in deklice prihajajo tudi z različnimi težavami ... eni pridejo noter samo prestajat kazen, drugi pa si rešujejo kožo, težko posplošim.</i>	Različno doživljanje zavoda vsakega posameznika	Doživljanje zavoda skozi oči mladostnikov	
<i>Moja ocena, tako čisto na oko lahko rečem, nekje 50 % staršev sodeluje, nekje 50 % pa ne, med temi 50 % staršev so tudi tisti, ki dobesedno nimajo staršev, so se jim starši odrekli, jim ni mar.</i>	Delno sodelovanje staršev Starši, ki so se mladostnikom odrekli	Vključevanje družine v resocializacijo mladostnikov	
<i>Jih spoštujemo, da jih nekako ne zafrkavamo, da smo do vseh enaki.</i>	Spoštovanje mladostnikov	Vzpostavljanje odnosa z mladostniki	
<i>Prej sem delal na Dobu ... tukaj je delo bolj dinamično ... Ukvarjam se z izobraževanjem. Mladostnikom zagotavljamo, da nadaljujejo izobraževanje oz. ga zaključijo.</i>	Dinamika dela	Opis dela v zavodu	Delo zaposlenih
<i>Ogromno potrpežljivosti ... ogromno nekega občutka za njih ... Moraš bit en tak »ornk amortizer«, če si preveč mehke, lahko pregoriš v kratkem času ... Potrebujemo več vzdržljivih ljudi.</i>	Potrpežljivost in občutek za mlade Vzdržljivost pri delu	Ključne veščine in osebnostne lastnosti za uspešno delo	
<i>Psihološke pomoči ni nobene ... razen če kdo naredi samomor, ti</i>	Psihološka pomoč le v primeru	Duševno zdravje zaposlenih	

<i>nudijo neko psihično pomoč, to je v zavodih, drugače pa ne.</i>	samopoškodbe mladostnika		
<i>Že od nekdaj je bilo prisotno neko rivalstvo, nekoč je to še malo bolj tekoče šlo čez, ker so bile plače bolj izenačene ... Ker je preveč primerjanja, žal mora vsak nek kamenček na mozaik dati, da bi bilo boljše ... Jaz se močno trudim, da bi s kakšnim sestankom, povezovanji, z dobrim delom karkoli naredil, pa mislim, da imamo vedno kakšne črne račke vmes.</i>	Rivalstvo med profili delavcev zaradi razlike v plačah	Sodelovanje med različnimi profili delavcev	
<i>Fantje in dekleta prihajajo iz raznih profilov in raznih srednjih šol in se moramo najprej dogovoriti, ali bomo to sploh lahko vzpostavili ... Ravno lani smo imeli veliko težavo, ko se je šola dva meseca fanta otepala in ko je izvedla, da gre v zavod, z nami ni želela nič, niti s fantom.</i>	Šole ne želijo sodelovati z zavodom	Težave pri delu	
<i>V popoldanskem in večernem času počnem veliko stvari, šport in take stvari, ker sem v tem zelo aktiven, tudi na kmetiji, ki jo imam ... V službi skušam biti strpen do vseh, poskušam dopovedati vse na lep način, kar je tudi za moje zdravje ključnega pomena.</i>	Šport in delo na kmetiji Strpnost do sočloveka kot skrb za lastno zdravje	Skrb za duševno zdravje	
<i>Sprejema se nova zakonodaja, ki ni tako stroga oz. je kar mila, mislim, da nižje kot to ne smemo iti ... Ne vem, mogoče da bi jim omogočili neko službo ...</i>	Nova zakonodaja v javni razpravi Priskrbljena služba	Mnenje o trenutni zakonodaji in pravilih v zavodu	Poinstitucionalna obravnava v Sloveniji
<i>Da bi jim službo omogočili ... da bi imeli možnost odhoda od nas v službo.</i>	Služba kot možnost za nov začetek	Spremljanje mladostnikov po izhodu iz zavoda	
<i>Da se morajo ljudje zunaj zavedati, da se res trudimo na svojih področjih, po nekih merilih in pa po zakonu.</i>	Družba se mora zavedati truda zaposlenih	Sporočilo družbi in zavodskim mladostnikom	
<i>Nam se zdi naš sistem čisto dober.</i>	Ni pomanjkljivosti v poinstitucionalni obravnavi	Predlogi za izboljšanje poinstitucionalne obravnave mladih	

Delo z mladostniki

Vodja oddelka za izobraževanje Aleš Repovž, pojasnjuje, da na vpletenost mladostnikov v kriminalna dejanja vplivajo predvsem droge, družbeni dejavniki in vpliv staršev, medtem ko pomanjkanje vztrajnosti ni ključni dejavnik. Pri delu z mladostniki zaposleni ohranjajo profesionalen in korekten pristop, pri čemer jih naslavlja s tikanjem, saj to prispeva k vzpostavitvi boljšega odnosa in zaupanja.

Vsakega mladostnika obravnavajo s spoštovanjem in ga spodbujajo k spremembam vedenja s pomočjo hišnega reda. V primeru kršitev pravil sledijo ustrezne sankcije. Razlogi za prihod v zavod so različni – nekateri mladostniki so tja napoteni na prestajanje kazni, drugi pa v tem vidijo priložnost za pobeg iz težkih življenjskih okoliščin. Zato ni mogoče podati enotnega odgovora na vprašanje, kako se vsi mladostniki prilagodijo življenju v zavodu. Približno polovica staršev sodeluje v procesu obravnave, medtem ko nekateri mladostniki staršev sploh nimajo. Obstajajo pa tudi izraziti manipulatorji, ki celo prisilijo starše, da jim tihotapijo droge v zavod, kar je strogo prepovedano in onemogoča uspešno obravnavo. Zaradi visoke stopnje manipulacije morajo biti zaposleni na takšne situacije dobro pripravljeni. Kljub temu pa mladostnikov ne obsojajo, do vseh pristopajo enakovredno, brez posmeha ali diskriminacije.

Delo zaposlenih

Intervjuvanec poudarja, da je njegovo delo zelo dinamično. Ukvarja se z izobraževanjem mladostnikov in z njimi ustvarja izdelke v delavnici, ki se nato prodajajo na trgu. Pri svojem delu potrebuje veliko potrpežljivosti, hkrati pa mora znati pravilno odreagirati, saj mladostniki pogosto ne vedo, kdaj je primerno nekaj povedati in kdaj je določene informacije bolje zadržati zase. Opozarja tudi na kadrovsko podhranjenost, saj sta dva mojstra za delo z desetimi mladostniki premalo. Sam pri svojem delu nima dodatne podpore, čeprav se dva profila delavcev redno udeležujeta supervizij, on te možnosti še ni izkoristil. Kot izpostavlja, komunikacija in sodelovanje med zaposlenimi nista optimalna, saj se različni profili delavcev pogosto primerjajo glede na plačo in obseg dela, kar vpliva na vzdušje v kolektivu. Kljub temu poudarja, da je dobro sodelovanje ključno, vendar ne more biti odgovornost zgolj enega posameznika – vsak delavec namreč predstavlja pomemben del večje celote, kot kamenček v mozaiku.

Izzivi pri delu

G. Repovž ima sklenjene dogovore z različnimi šolami glede izobraževanja fantov in deklet v zavodu, zaupal pa nama je negativno izkušnjo z eno izmed slovenskih šol. Na šoli niso želeli prevzeti odgovornosti niti za mladoletnika niti za sodelovanje z zavodom, želeli so se izogniti kakršnim koli obveznostim v zvezi z njim. Namesto aktivnega sodelovanja so se od primera distancirali, kar je otežilo iskanje ustreznih rešitev in dodatno zapletlo situacijo. Za svoje psihično zdravje skrbi z redno telesno

aktivnostjo in z delom na svoji kmetiji, kar mu pomaga pri ohranjanju notranjega ravnovesja. Pri svojem delu se trudi biti potrpežljiv ter mladostnikom vse razložiti na spoštljiv in razumljiv način. Omenil je tudi, da je v pripravi nova zakonodaja, ki bo vplivala na delo zavoda. Poleg tega je sam poskrbel za preureditev bivanjskih prostorov za mladostnike, saj so bili neprimerni za njihove potrebe.

Poinstitucionalna obravnava

Intervjuvanec poudarja, da se v zavodu aktivno trudijo mladostnikom poiskati primerno stanovanje, boljše življenjske priložnosti ali pa jim urediti bivanje v terapevtski skupnosti, kadar ocenijo, da bi bilo to zanje najprimernejše. Vendar pa po njihovem odhodu že naslednji dan pogosto nimajo več nobenih informacij o njihovi nadaljnji poti. Meni, da bi bilo smiselno mladostnikom že med bivanjem v zavodu omogočiti pridobitev delovnih izkušenj in priložnost za zaslužek, da bi ob odhodu imeli vsaj neko finančno osnovo za začetek samostojnega življenja. Družbi želi sporočiti, da se zaposleni v zavodu po svojih najboljših močeh trudijo pomagati mladostnikom, čeprav njihovo delo ni vedno cenjeno ali razumljeno. Prepričan je, da je sistem izobraževanja v zavodih kakovosten, saj omogoča vsakemu mladostniku dostop do izobrazbe. Prav tako poudarja, da pridobljena spričevala in diplome ne vsebujejo nobenega podatka o tem, da se je mladostnik šolal v zavodu, kar prispeva k večji enakopravnosti pri nadaljnjih priložnostih v življenju.

5.2.5 Preverjanje hipotez

Hipoteza 1: Neurejene družinske razmere in vpliv družbe sta glavna vzroka za odklonska dejanja mladih.

Hipotezo 1 lahko **potrdiva** na podlagi izvedenih intervjujev z zaposlenimi v zavodu ter analize relevantne spletne literature. Rezultati intervjujev kažejo, da mladostniki iz družin z nestabilnimi odnosi pogosteje izražajo odklonska vedenja. Hkrati literatura potrjuje, da imajo družbeni dejavniki, kot so vpliv vrstnikov in širše socialno okolje, ključno vlogo pri oblikovanju vedenja mladih. Sinergija teh dejavnikov pogosto prispeva k povečanemu tveganju za odklonska dejanja.

Hipoteza 2: Zaposleni v prevzgojnem domu se pri svojem delu soočajo z duševnimi stiskami in zakonodajnimi omejitvami.

Na podlagi ugotovitev hipotezo **delno potrjujeva**. Zaradi zahtevne narave dela, zlasti pri obravnavi mladostnikov z različnimi težavami, se lahko zaposleni soočajo z duševnimi stiskami. Na voljo imajo supervizije, ki jim omogočajo strokovno podporo ter obravnavo čustvenih in psihičnih izzivov, s katerimi se srečujejo. Večina intervjuvancev doslej še ni zaznala potrebe po udeležbi na supervizijah in se jih ne poslužuje. Kar zadeva zakonodajo, ta v primerjavi z nekaterimi drugimi zavodi ni tako restriktivna, saj omogoča precejšnjo fleksibilnost pri delu z mladostniki. Kljub temu morajo zaposleni upoštevati določene predpise, kar lahko v nekaterih primerih predstavlja izziv.

Hipoteza 3: Zaposleni v prevzgojnem domu ohranjajo profesionalno distanco v odnosu do mladostnikov, kar vpliva na osebni razvoj mladostnikov.

Hipotezo lahko **ovrže**. Na podlagi izvedenih intervjujev sva ugotovili, da zaposleni pogosto vzpostavijo tesnejši in bolj empatičen odnos z mladostniki, kar pozitivno vpliva na medsebojno zaupanje. Profesionalna distanca ni vedno ohranjena v pričakovani meri, saj je osebni pristop ključnega pomena za učinkovito delo ter podporo mladostnikom v njihovem procesu sprememb.

Hipoteza 4: Zaposleni v prevzgojnem domu so pogosto izpostavljeni fizičnemu nasilju med mladostniki, prihaja pa tudi do napadov mladostnikov na zaposlene.

Hipoteza je v celoti **potrjena**. Iz intervjuja št. 2 je bilo najizraziteje razvidno, da se zaposleni dejansko soočajo s situacijami, v katerih prihaja do napetosti in konfliktov, ki lahko vodijo v fizične izbruhe ali grožnje s strani mladostnikov. Ti izzivi poudarjajo pomen ustreznih varnostnih ukrepov in strokovne priprave zaposlenih na učinkovito obvladovanje takšnih situacij.

Hipoteza 5: Poinstitucionalna obravnava mladostnikov je v Sloveniji pomanjkljiva in jim ne nudi nadaljnega strokovnega spremljanja.

Na podlagi intervjujev z različnimi strokovnjaki ter pregleda literature, ki obravnava to področje, lahko hipotezo **potrdiva**. Intervjuji so razkrili vrzeli v obstoječem sistemu; mladostniki pogosto nimajo zadostne podpore po zaključku institucionalne obravnave, medtem ko literatura potrjuje pomanjkanje dolgotrajnega strokovnega spremljanja, ki bi jim omogočilo lažji prehod v odraslost in boljšo vključitev v družbo.

Strokovni delavci v domu so omenili, da nimajo možnosti spremljanja mladostnikov po odpustu iz zavoda.

6 ZAKLJUČEK

Prevzgojni dom Radeče predstavlja eno ključnih ustanov v sistemu obravnave mladostnikov v Sloveniji, ki so zaradi svojih dejanj ali življenjskih okoliščin prišli v konflikt z zakonom in potrebujejo specializirano pomoč ter vzgojo. V okviru najine raziskave sva podrobno preučili delovanje te institucije, vloge mladostnikov in uslužbencev ter analizirali poinstitucionalno obravnavo mladostnikov v Sloveniji. Ugotovili sva, da ima Prevzgojni dom Radeče pomembno vlogo pri socialni reintegraciji mladostnikov, vendar je za doseganje trajnostnih in pozitivnih rezultatov nujna kombinacija ustreznih vzgojnih pristopov, strokovno usposobljenega osebja in učinkovite povezanosti z zunanjimi institucijami.

Ker je Prevzgojni dom Radeče edini tovrstni zavod v Sloveniji, bi morala njegova infrastruktura omogočati optimalne pogoje za delo z mladostniki. Ob obisku sva ugotovili, da objekt ni ustrezno prilagojen njihovim potrebam – prostori, v katerih bivajo, so temačni, mladostniki pa si jih pogosto delijo, kar dodatno otežuje obravnavo in vzpostavljanje dobrih navad. Mladostniki v prevzgojnem domu pogosto izhajajo iz socialno ogroženega okolja, spopadajo se s težavami v družinskih odnosih in so izpostavljeni negativnim vplivom vrstnikov ter psihoaktivnim snovem. Vendar pa so prav ti mladostniki pogosto zelo dovzetni za pozitivne spremembe, ki jih lahko omogoči kakovostna institucionalna obravnava.

Prevzgojni dom Radeče ponuja mladostnikom priložnost za ponovno vzpostavitev stabilnosti v njihovem življenju z različnimi terapevtskimi programi, izobraževalnimi aktivnostmi in s socializacijskimi postopki. Presenetilo naju je, kako dolgo traja postopek obravnave – kot je povedala direktorica, mladostnika sprejmejo šele približno leto dni po storjenem kaznivem dejanju. Uspešnost vključevanja mladostnikov v družbo je močno odvisna od usposobljenosti in motivacije zaposlenih. Vzgojitelji, svetovalci in drugi strokovnjaki mladostnikom pomagajo pri premagovanju osebnih stisk, vzpostavljanju pozitivnih odnosov in pri razvoju ključnih življenjskih spretnosti. Pomembno je, da so zaposleni ne le strokovno

usposobljeni, ampak tudi emocionalno dojemljivi in sposobni ustvariti varno ter podporno okolje.

Zaposleni v zavodu se soočajo z velikimi izzivi – med njimi so brezdomnost mladih, fizično nasilje in delo z romsko populacijo. Ključnega pomena je, da vsak zaposleni prispeva svoje strokovno znanje in sodeluje v multidisciplinarnem timu, da bi mladostnikom zagotovili celostno podporo. Meniva, da bi morale biti za zaposlene organiziranih več oblik psihosocialne podpore, kot so skupinske in individualne terapije, saj njihovo delo zahteva veliko čustvene in psihološke moči.

Najina raziskava je pokazala, da poinstitucionalna obravnava mladostnikov v Sloveniji še ni dovolj sistemsko urejena. Za učinkovito podporo mladostnikom bi bilo potrebno boljše sodelovanje med centri za socialno delo, psihološkimi in terapevtskimi službami, izobraževalnimi ustanovami ter nevladnimi organizacijami. Trenutno prenovljena zakonodaja naj bi prinesla izboljšave, kot so multidisciplinarni pristop, krajši čas obravnave, možnost bivanja v mladinskih stanovanjih po odpustu ter nadaljnje spremljanje mladostnikov.

Na koncu bi radi poudarili, da sva se pri raziskovanju srečali s številnimi izzivi zaradi pravil in zakonodaje, ki urejajo delovanje zavoda. Želeli sva intervjuvati mladoletnike in slišati njihove osebne zgodbe. Z Generalnega urada Uprave za izvrševanje kazenskih sankcij so nama mesec dni po prejemu najine prošnje odgovorili, da kot mladoletnici intervjujev ne moreva opraviti. Kljub začetnemu razočaranju sva se odločili nadaljevati raziskavo in intervjuvati zaposlene. Po ponovnem zaprosilu so nama odobrili obisk zavoda, zato sva v zadnjem trenutku prilagodili naslov raziskovalne naloge. Najino vztrajanje se je izkazalo za pravilno odločitev, saj sva kljub omejitvam pridobili dragocen vpogled v delovanje Prevezgojnega doma Radeče in v njegov vpliv na mladostnike.

7 LITERATURA

7.1 KNJIŽNI IN ČASOPISNI VIRI

- Bilban, M. in Pšeničny, A. (2007). *Izgorelost*. Delo in varnost, let. 52, št. 1, 22–29.
- Bregant, L. (1987). *Opredelitev disocialnosti*. Psihoterapija 15. Ljubljana: Katedra za psihiatrijo Medicinske fakultete.
- Dolenc, M. in Virag, B. (2019). *Poklicni stres in zadovoljstvo pri delu pedagogov*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Jeriček, T. (2014). *Vzgoja in izobraževanje v prevzgojnih institucijah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jeriček Klanšček, H. (2009). *Duševno zdravje kot ključni dejavnik kakovosti življenja*. Pedagoški zbornik, 6(1), 87–100.
- Juričič, A. (2003). *Mladostniki v kriznih situacijah: Vzgojni in terapevtski pristopi*. Maribor: Založba ABC.
- Kiehn, E. (1997). *Socialnopedagoška oskrba otrok in mladostnikov v stanovanjskih skupinah*. Ljubljana: samozaložba.
- Klemenčič, A. (2006). *Samopodoba in delovna uspešnost*. Ljubljana: diplomsko delo.
- Kobolt, A. (2010). *Izstopajoče vedenje, šola, družbeni kontekst*. V: Kobolt, A. (ur.). *Izstopajoče vedenje in pedagoški odzivi*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Kovač, J. (2012). *Organizacija in obvladovanje stresa pri strokovnih delavcih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kovač, M. in Javornik Krečič, T. (2014). *Duševno zdravje strokovnih delavcev v prevzgojnih domovih*. Ljubljana: Založba Pedagoška.
- Kranjčan, M. (2006). *Na pragu novega doma: oddaja otrok v vzgojni zavod*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Lorenčič, B. (2006). *Analiza odpustov otrok in mladostnikov iz Mladinskega doma Malči Beličeve*. Ljubljana: diplomsko delo.
- Lukan, D. in Brumen, M. (2011). *Razumevanje mladostnikov in dela v vzgojnih institucijah*. Ljubljana: Inštitut za socialno delo.
- Marovič, S. (2022). *Zakonske omejitve pri delu v prevzgojnih domovih*. Ljubljana: Založba Pedagoška.
- Maslach, C. in Leiter, M. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.
- Marušič, P. in Temnik, M. (2009). *Duševno zdravje kot ključni dejavnik kakovosti življenja*. Pedagoški zbornik, 6(1), 87–100.
- Mržek, T. in Krajncan, M. (2010). *Mladinska stanovanja – pogled nanje skozi oči mladostnikov in vzgojiteljev*. Socialna pedagogika, 14(3), 303–326.
- Oven, N. (1995). *Kontinuiteta odklonskega vedenja otrok in mladostnikov ter možnost napovedovanja prihodnjega vedenja*. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, št. 1, 38–48.
- Pelc, J. (2016). *Supervizija za strokovne delavce*. Vzgoja (Ljubljana), 8(72), 42–43.

- Svetin Jakopič, S. (2005). *Obravnava otrok in mladostnikov z vedenjskimi motnjami na centru za socialno delo: pomoč ali prisila*. Socialna pedagogika, vol. 9, št. 4, 391–422.
- Škoflek, I. (1991). *Teoretične predpostavke in stvarnost zavodske (pre)vzgoje*. V: Ule, M. (idr.). *Drugačni otroci in mladostniki – drugačne metode* (str. 33–59). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Velišček, T. (2011). *Poinstitucionalna obravnava mladostnikov, ki so bili v vzgojnih ustanovah*. Ljubljana: diplomsko delo.
- Zorjan, L. (2016). *Pomen prepoznavanja in obvladovanja stresa pri strokovnih delavcih*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

7.2 SPLETNI VIRI

- *Bivše samostansko poslopje*. Dostopno na: https://visitradece.si/znamenitosti/arhitekturna_dediscina/52/grascina_dvor/, 3. 12. 2024.
- *Delo v delavnicah*. Dostopno na: <https://vecer.com/v-soboto/v-prevzgojnem-domu-radece-mehko-z-njimi-ne-moremo-delati-10082652>, 4. 12. 2024.
- *Katalog javnih pooblastil, nalog po zakonih in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo*. Dostopno na: https://www.scsd.si/files/Katalog_nalog_CSD_2024_ZSV_in_ZDOsk-1.pdf, 12. 12. 2024.
- *Najpogostejši vzroki za razvoj duševnih težav na delovnem mestu*. Dostopno na: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf, 8. 12. 2024.
- *Prevzgojni dom Radeče*. Dostopno na: <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavu/uprava-za-izvrsevanje-kazenskih-sankcij/o-upravi/prevzgojni-dom-radece/>, 30. 11. 2024.
- *Priročnik za mladoletne osebe ob nastopu ukrepa oddaje v prevzgojni dom*. Dostopno na: https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavu/URSIKS/Dokumenti/Publikacije/2022_Prirocnik-za-mladoletne-osebe-ob-nastopu-ukrepa-oddaje-v-prevzgojni-dom.pdf, 1. 12. 2024.
- *Tudi otroci so v stiski*. Dostopno na: <https://www.abczdravja.si/psihologija/tudi-otroci-so-v-stiski/>, 4. 1. 2025.
- *Vzgojni zavod Slivnica*. Dostopno na: <http://www.vzgojni-zavod-slivnica.si>, 12. 12. 2024.
- *Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij* (2006). Dostopno na: <https://pisrs.si/pregledNpb?idPredpisa=ZAKO1223&idPredpisaChng=ZAKO4268>, 12. 12. 2024.
- *Zunanost Prevzgojnega doma Radeče*. Dostopno na: <https://www.posavskiobzornik.si/panorama/pogled-v-prevzgojni-dom-za-mladoletnike>, 3. 12. 2024.

8 PRILOGA

Prilagamo vprašanja iz intervjujev.

Kdo ste in kakšna je vaša funkcija v zavodu?

DELO Z MLADOSTNIKI:

Kateri so najpogostejši razlogi, ki mlade pripeljejo v zavod?

Kakšne vzgojne metode uporabljate pri delu z mladostniki in kako jih spodbujate k spremembi vedenja?

Kako mladi doživljajo bivanje v zavodu? Ali se vam zdi, da so se na tamkajšnje življenje prilagodili?

Kako sodelujete z družinami mladih? Ali starši sodelujejo pri obravnavi?

Kako vzpostavljate zaupanje in dober odnos z mladostniki?

DELO ZAPOSLENIH:

Kako bi opisali svoje delo v zavodu?

Katere veščine in lastnosti so po vašem mnenju ključne za uspešno delo v zavodu?

Kakšno podporo imate na voljo pri svojem delu (psihološka podpora, strokovna pomoč ...)?

Kako poteka sodelovanje med različnimi strokovnimi delavci v domu?

IZZIVI PRI DELU:

Katere so največje težave, s katerimi se srečujete pri delu?

Ali ste se že srečali s fizičnim nasiljem v zavodu? Kako v takih primerih ukrepate?

Kako zaposleni skrbite za svoje psihično zdravje ob vsakodnevnih izzivih?

Kakšen je vaš pogled na trenutno zakonodajo in pravila glede dela v prevzgojnih domovih? Bi bile potrebne spremembe?

POINSTITUCIONALNA OBRAVNAVA:

Ali imajo mladostniki po odhodu iz zavoda zagotovljeno nadaljnjo podporo, ali jih imate možnost spremljati po odpustu?

Kaj bi želeli sporočiti družbi o svojem delu in mladostnikih, ki bivajo v prevzgojnih domovih?