

II.9

Etične vsebine pri delu psihologa v policiji

Dejan Kozel

Petra Brne

Blanka Simšič

Mirjana Savić

Povzetek

Razvoj področja psihologije v nova področja specializacije pogosto spremljajo etični izzivi. Mnoge od teh izzivov je mogoče rešiti s sledenjem splošnim etičnim načelom, ki so opredeljenimi v *Kodeksu poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019). Nekatera etična vprašanja pa zahtevajo skrbno obravnavo, ker so lahko nova, večplastna, edinstvena, nepričakovana ali sprva celo neprepoznana. Policijska psihologija, ki se ukvarja z uporabo psihološkega znanja v organih pregona, je primer enega izmed specialističnih področjih psihologije, ki se srečuje s takšnimi etičnimi izzivi (Zelig, 1988). Članek osvetljuje najpogostejše etične dileme, s katerimi se srečujemo slovenski psihologi, zaposleni v policiji in na Ministrstvu za notranje zadeve. Dotika se konkretnih primerov etičnih dilem in načinov njihovega reševanja ter predlaga rešitve, kako se v prihodnosti čim učinkoviteje in strokovneje spoprijeti s tovrstnimi etičnimi izzivi.

Ključne besede: policijska psihologija, psihološko testiranje, konflikt vlog, zagotavljanje zaupnosti, varovanje podatkov

Uvod

Vrsto etičnih dilem, s katerimi se srečujejo psihologi v policiji, v pomembni meri določata delovno mesto in njegova umeščenost v organizacijsko strukturo. Ločimo tri tipična delovna mesta: (1) psiholog na policijski upravi (regionalno) primarno skrbi za psihološko pomoč uslužbencev policije (v nadaljevanju UP) na policijskih postajah in na upravi ter se po potrebi vključuje v operativno delo; (2) psiholog v notranji organizacijski enoti (npr. v specialni enoti) primarno skrbi za pripravo UP na operativno delo; (3) klinični psiholog v ambulantni medicini dela izvaja ocenjevanje psihične zmožnosti za delo na delovnih mestih, kjer se izvajajo policijska pooblastila, ugotavlja psihopatološke odklone, vodi psihološke obravnave ter zagotavlja konzultacije kolegom psihologom. Vsi psihologi: (a) so vključeni v izvajanje izbirnih postopkov, ki vključujejo psihološko testiranje ter zaposlitvene intervjuje, (b) v zagotavljanje psihološke pomoči in svetovanja, (c) sodelujejo pri razreševanju težav v organizacijski klimi, (d) izvajajo krizne intervencije in (e) strokovna usposabljanja. Navedene aktivnosti niso regionalno omejene, kar pomeni, da psihologi delujejo na celotnem območju Republike Slovenije. Zdravniški in psihološki pregledi se izvajajo centralizirano, kar pomeni, da so v ambulantno medicino dela napoteni UP iz cele Slovenije. Predstavljeni način delovanja psihološke službe omogoča tako pogoje za izognitev kot za nastanek določenih etičnih dilem (npr. dvojne vloge, zagotavljanje varovanja osebnih podatkov ...).

Pregled literature pokaže, da obstajajo tipične etične dileme, s katerimi se srečujejo psihologi v policiji in ki jih zasledimo tudi v našem okolju. Zelig v raziskavi, v katero je bilo vključenih 56 izkušenih psihologov, zaposlenih v organih pregona, in ki je bila opravljena leta 1984 (rezultati objavljeni leta 1988), ko je bila t. i. policijska psihologija še v povojih, identificira šest področij etičnih dilem: (1) upoštevanje načela zaupnosti, (2) konflikt med psihologovimi strokovnimi standardi in potrebami organizacije, (3) dvojni odnosi, (4) uporaba psihodiagnostičnih sredstev, (5) neupoštevanje psihologovega strokovnega mnenja oz. usmeritev ter (6) ostale etične dileme. Upoštevanje načela zaupnosti in dvojni odnosi sta bili najpogostejše izpostavljeni področji etičnih dilem, s katerimi se srečujejo policijski psihologi tudi v kasnejših raziskavah v različnih državah (McCutcheon, 2011). Podobno je tudi v slovenski policiji.

Predvsem dvojni odnosi so tisti, ki lahko ovirajo zagotavljanje zaupnosti. Poleg tega je psiholog v policiji pooblaščen uradna oseba, ki ravna po določbah Zakona o nalogah in pooblastilih policije (ZNPPol) (2013) in

povezane zakonodaje. Ta je lahko v določenih situacijah v konfliktu z načeli *Kodeksa poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019). Psiholog v policiji se srečuje tudi z drugimi dilemami, ki jih navaja Zelig (1988), a so te redke in jih v prispevku ne bomo podrobneje analizirali.

Osrednji del

Zagotavljanje zaupnosti

Etične dileme pri delu psihologa najpogosteje izvirajo iz konflikta med obvezami in dolžnostmi, ki jih ima psiholog v poklicnem odnosu hkrati do UP in delodajalca. Dilemo lahko ilustriramo z retoričnim vprašanjem, kdo je pravzaprav psihologov »klient«, glede na to, da svoje strokovno znanje nudi tako delodajalcu kot njegovim zaposlenim.

Čeprav je *Kodeks poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019) dovolj oprijemljivo vodilo skozi večino čeri etičnih dilem psihologa v policiji, je lahko nejasna opredelitev razgibanih meja med UP, psihologom in delodajalcem v očeh UP vir nezaupanja ter neustreznih pričakovanj vodij ali posameznih notranjih organizacijskih enot. K temu je treba prišteti še splošno stigmatizacijo duševnih motenj in posledično služb ter strokovnjakov, ki se z njimi ukvarjajo, ter relativno mladost poddiscipline v policiji. Nenazadnje je psiholog prav tako UP in ga delodajalec ocenjuje skozi prizmo njegove učinkovitosti oz. koristnosti zanj, kar lahko vpliva na njegovo poklicno vedenje.

Primer

Formalne obveznosti, regulatorne določbe (zakonodaja, pravilniki, kodeksi), nerealna pričakovanja UP in delodajalca do tega, kaj je vloga psihologa v določenem primeru, ter njegovo razumevanje svoje vloge, ki med prejšnjima dvema »posreduje«, hkrati pa je tudi sam UP, lahko psihologa postavijo v negotov položaj in povzročijo t. i. etično stisko – izraziteje v primerih, kjer ima njegovo posredovanje drugačne posledice, kot jih pričakujejo ali želijo klienti. Sem sodijo npr. omejitve pri delu, premestitev na drugo delovno mesto ali odvzem policijskih pooblastil zaradi zmanjšane psihične zmožnosti za delo na osnovi psihološke ocene, neizpolnjevanje kriterijev na psihološkem testiranju v okviru izbirnega postopka pri kandidatu, ki je pričakoval

zaposlitev na določeno delovno mesto ali za katerega je to pričakovalo delovno okolje.

Če UP zase realno ali nerealno manj ugodne posledice že vnaprej pričakuje, pogosto ni naklonjen obravnavi, zavzema negativistično odklonilno držo, zadržuje informacije ter jih podaja selektivno, kar vpliva na potek obravnave in rezultate. Po drugi strani je lahko v interesu UP, da s prikazovanjem ali z naglaševanjem zdravstvenih težav pridobi korist v delovnem razmerju (premestitev bližje domu, manj obremenjujoče delovno mesto, omejitve pri delu, napredovanje, izognitev kazni zaradi disciplinskih kršitev). Če poenostavimo, psiholog je v očeh UP nekdo, ki mu lahko koristi, ali nekdo, ki ga ovira. Problem nastane, če psiholog pod pritiskom ali v želji ugoditi pričakovanjem, bodisi UP bodisi svoji delovni organizaciji, ne zmore delovati nevtravno ter avtonomno in v razreševanju stiske spregleda etične standarde.

Jeni L. McCutcheon (2011) navaja, da je pomembno, da pri svojem delu psihologi, zaposleni v policiji, (1) ohranjajo načelo zaupnosti, (2) s svojimi kolegi in klienti (UP in delodajalec) redno razpravljajo o omejitvah načela zaupnosti, (3) minimalizirajo možnosti zlorabe načela zaupnosti (npr. tako, da ob napotitvi UP na izredni zdravniški pregled z delodajalcem delijo le nujne informacije, ostale pa izpustijo) in (4) načelo zaupnosti prekinejo le v primerih, ko je to neizogibno ali pa ko imajo za to primerno soglasje s strani obravnavane osebe. Včasih lahko pride do težav zato, ker zaposleni menijo, da je vse, kar povedo psihologu, zaupno in da bo ostalo med njima (npr. tudi v okviru rednega zdravstvenega pregleda, izbirnega postopka, obiska psihologa na enoti, na delavnicah, predavanjih itd.), dogovor pa se uradno sklene in podpiše le v psihoterapevtskem odnosu. Avtorica navaja, da je zato z vsemi informacijami, ki jih pridobimo s strani zaposlenih, smiselno ravnati kot z zaupnimi. Tudi člen 1.2. *Kodeksa poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019) s podtočkami psihologa zavezuje k zaščiti zasebnosti obravnavanca.

Dvojne vloge in odnosi

Psiholog, zaposlen v policiji ali na Ministrstvu za notranje zadeve (MNZ), se pri svojem delu pogosto srečuje z dvojnostjo odnosov oz. vlog. Dvojnost vlog najpogosteje izvira iz organizacije delovnih nalog psihologa tako na lokalni (selekcija, svetovanje, usposabljanje) kot na centralni ravni (krizne intervencije, preventivni programi), iz relativne pogostosti stika

med psihologom in UP, ki je posledica tako vključenosti psihologa v aktivnosti delodajalca kot dobre mreže psihološke pomoči, dostopne vsakemu UP.

Primer

Psiholog je član izbirne komisije za zaposlitev UP, tega istega UP kasneje vodi na usposabljanju v enoti, drugič pa je pozvan na krizno intervencijo pri dogodku, v katerem je bil UP izpostavljen travmatični izkušnji, stresu. Psiholog lahko nekaj let kasneje opravi tudi psihološko testiranje kandidatov za drugo delovno mesto, na katerega se prijavi omenjeni UP.

Dvojne vloge so problem tako za UP kot za psihologa in predstavljajo tudi problem za ohranjanje načela zaupnosti. Predstavljajo tveganje za vzdrževanje meja, ki so potrebne za objektivno izvedbo posamezne vrste obravnave (psihoterapije, ocenjevanja, usposabljanja).

Dvojnim vlogam se izogibamo z izločevanjem iz postopkov. A to vedno ni mogoče. Psiholog se lahko izloči kot član izbirne komisije, ne more pa se izločiti iz zagotavljanja krizne intervencije ali iz podajanja ocene zmožnosti za delo. Odnos, kjer je najpomembneje, da nikakor ne pride do konflikta dvojnih vlog, je psihoterapevtski. Zagotavljamo, da psiholog, ki UP vodi psihoterapevtsko, z njim ne stopi v druge vrste obravnav. Posebno področje dvojnih vlog in izzivov pri postavljanju meja v odnosih je delo s policijskimi zaupniki, kjer so psihologi tudi v vlogi supervizorjev, edukatorjev, hkrati pa so prav tako lahko udeleženi v izbirnih postopkih in pri oceni zmožnosti za delo, kliničnopsihološkem ocenjevanju idr.

V nekaterih primerih je dvojnost vlog lahko zaželeno. UP npr. zaradi dobre preteklosti izkušnje s policijskim psihologom hitreje in lažje vzpostavi kontakt ter je v odnosu kolegialnejši. Dvojnost odnosov je v policiji neizogibna dilema in različni avtorji predlagajo (v McCutcheon, 2011), da psiholog ohrani in sledi svoji strokovni identiteti ter se ne identificira povsem z organizacijo.

Z dvojnostjo vlog v odnosih se je najbolje soočati sproti, in sicer tako, da klientu (UP in delodajalcu) povemo, katera je naša vloga v določeni situaciji in kaj od nas lahko pričakujejo ter kako bi to lahko morebiti vplivalo na nadaljnje delo. Če ima psiholog v psihološki obravnavi UP, ki se nato

prijavi na določen razpis, kjer je isti psiholog imenovan v izbirno komisijo, je smiselno, da UP o tem obvesti, mu pojasni svojo tamkajšnjo vlogo in ga vpraša, ali ima v povezavi s tem zadržke oz. vprašanja, saj se lahko psiholog iz izbirnega postopka umakne. Pri tem mora psiholog pri navedbi razloga umika ostalim članom komisije varovati zaupne podatke o UP. Prav tako je pomembno, da psiholog presodi, ali ima sam zadržke oz. ali bi lahko informacije, ki jih je pridobili pri predhodni psihološki obravnavi UP, vplivale na njegovo ocenjevanje in odločitve v izbirnem postopku. V tem primeru se ima prav tako možnost umakniti iz komisije, saj ga lahko nadomesti kateri izmed ostalih psihologov, zaposlenih v policiji.

Transparentnost

Najučinkovitejši način razreševanja in preprečevanja etičnih dilem, tako tistih, ki izvirajo iz dvojnih vlog, kot tistih, ki izvirajo iz varovanja občutljivih osebnih podatkov, je transparentnost – transparentnost vloge psihologa, njegovih pristojnosti, postopkov in metod, ki jih uporablja, ter toka informacij o UP. UP mora ob vsakem stiku s psihologom vedeti, kakšne informacije psiholog o njem že ima, kakšen je namen zbiranja informacij o njem, komu bo posredoval ugotovitve o njem, katere ugotovitve bo posredoval ter kakšne posledice bo to lahko zanj imelo.

Klinični psiholog v zdravstveni dejavnosti tako v skladu s Pravilnikom o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (2002) poroča le zdravniku, ki UP napoti na psihološki pregled. Zdravstveno komisijo policije, ki ocenjuje zmožnost UP za opravljanje dela, psiholog seznanja le o relevantnih ugotovitvah pregleda, s katerimi prej seznanji UP, tako da smiselno omeji podatke in ščiti njegove pravice do zasebnosti, samoodločanja in avtonomije ter deluje izrecno v njegovo dobro in na način, da zaščiti njegovo zdravje. V primeru ocenjevanja v izbirnem postopku kandidat s prijavo soglaša z uporabo rezultatov testiranja v namene izbire, saj so merila in metode opredeljeni v razpisu, tako da je kandidat pred prijavo z njimi seznanjen. Psiholog v skladu s *Kodeksom poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019) zbira in razkriva le tiste podatke, ki so neposredno povezani s potrebo ali zahtevo oz. z merilom. Če posameznik, ki se prijavi na razpis, v katerem je eno od meril psihološka primernost, ki se ugotavlja tudi s pomočjo psihološkega testiranja, leto naknadno zavrne, pomeni, da bo izločen iz nadaljnjega postopka, saj ga po navedenem merilu ni mogoče oceniti. Po Pravilniku o psihološki pomoči in podpori uslužbencem policije (2013) je psiholog svojega vodjo

obvezan obvestiti le o začetku in zaključku nudenja psihološke pomoči ter voditi statistiko obravnav. Brez soglasja UP o svojih ugotovitvah obvesti vodjo enote, kjer je UP zaposlen, le v primeru, ko je ogroženo njegovo življenje ali življenje druge osebe.

Pri zagotavljanju transparentnosti se torej zdi temeljno, da psiholog svojemu klientu (kdor koli to je) jasno pove, kakšna je njegova vloga v določenem postopku, ga seznani z načelom zaupnosti in navede tudi izjeme, v katerih primerih je primoran to načelo prekiniti. Načelo zaupnosti je vsekakor treba predstaviti UP, ko se vključijo v psihološko svetovanje in v primeru vodenja razbremenilnega razgovora. Popolna transparentnost je temelj zaupnega odnosa med psihologom in klientom, kjer narava dela in organizacija predstavljata izzive ali celo omejitve pri zagotavljanju načela zaupnosti oz. ohranjanju poklicne skrivnosti.

Jeni L. McCutcheon (2011) navaja, da je pomembno tudi to, da psiholog tekom supervizijskih in intervizijskih srečanj ohranja anonimnost oseb, ki so vključene v obravnavo, hkrati pa je njegova dolžnost, da se povezuje z drugimi strokovnjaki, zato da osebi zagotovi kar se da strokovno obravnavo. Najočitnejša dilema, ki se ji je zahtevno povsem izogniti, je pretok informacij o UP med psihologi samimi. Večkrat je lahko namreč v dobrobit posameznika, da si psihologi o določenih okoliščinah primera določenega UP med seboj izmenjajo informacije ali izkušnje, saj mu s tem lahko zagotovijo boljšo obravnavo – npr. če bi bil zaradi istih težav v obravnavi pri več psihologih. Hipotetično je namreč lahko UP hkrati v obravnavi pri več psihologih zaradi iste težave, ne da bi to kdo od njih vedel. Izmenjava informacij v takšnih primerih omogoča izboljšati učinkovitost intervencije in jo pravilno usmeriti na način, da je za UP čim manj škodljivih posledic – npr., predmet pogovora so le nujni vidiki in okoliščine primera, identiteta osebe pa ostane zavarovana pred tistimi, ki je ne obravnavajo. Kot izhaja iz člena 4.3. *Kodeksa poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019), si morajo psihologi v primeru strokovnih dilem tudi vzajemno pomagati. Hkrati je v členu 2.9. tega kodeksa navedeno, da v primeru upravičene potrebe po razkritju podatkov iz dosjeja obravnavanca psiholog lahko deli določene podatke posameznika, vendar mora le-te smiselno omejiti in razkriti samo vsebine, ki so neposredno povezane s potrebo ali z zahtevo.

Zaključek

Menimo, da imajo psihologi v slovenski policiji pogoje za avtonomno in nepristransko delovanje ter posledično pogoje, da svoje delo opravljajo skladno z vsemi standardi poklicne etike psihologov. Očitnih kršitev *Kodeksa poklicne etike psihologov* (Društvo psihologov Slovenije, 2019) tako nismo opazili, kar pa ne pomeni, da se vsak slej kot prej ne znajde v etično kočljivi situaciji, ki od njega zahteva premislek in posvet. Past ravnanja po dobrem namenu in koristi za posameznika lahko hitro pripelje do etične zagate, če že do kršitve ne.

Ko se pri delu srečujemo z etičnimi dilemami, je dobro, da pri reševanju le-teh postopamo sistematično. Pri tem nam lahko pomagajo različni modeli odločanja, med katerimi avtorji za delo psihologa v policiji priporočajo predvsem osemstopenjski model odločanja Coreya idr. (2007), ki je sestavljen iz sledečih faz:

1. Prepoznavanje problema ali etične dileme.
2. Prepoznavanje potencialne težave.
3. Pregled aktualnih etičnih načel.
4. Poznavanje veljavne zakonodaje in predpisov.
5. Posvetovanje/pridobivanje drugega strokovnega mnenja.
6. Razmišljanje o možnih in verjetnih poteh ukrepanja.
7. Prepoznavanje posledic vseh možnih odločitev.
8. Izbira najboljše možnosti.

Corey in Troppetter (2009) predlagata nekoliko drugačen model, katerega poimenovanje je sestavljeno iz akronima C.L.E.A.R., po katerem mora psiholog, zaposlen v policiji, ob srečanju z etično dilemo pred sprejetjem določene odločitve upoštevati pet različnih premislekov:

1. Klinični premislek (angl. *clinical consideration*), kjer mora psiholog presoditi, ali sprejeta odločitev izboljša, dodatno zakomplicira ali pa ima nevtralne posledice na njegovo klinično delo.
2. Pravni premislek (angl. *legal consideration*), kjer se mora psiholog zavedati pravne podlage in pravnih posledic določene odločitve.
3. Etični premislek (angl. *ethical consideration*), kjer mora psiholog upoštevati etične standarde, ki so zapisani v Etičnem kodeksu psihologov (APA).
4. Upravni premislek (angl. *administrative consideration*), pri katerem mora psiholog premisliti, kakšne so njegove zadolžitve po

zaposlitveni pogodbi in katerim zakonom organizacije mora pri svojem delu slediti.

5. Premislek o obvladovanju tveganj (angl. *risk management consideration*), pri katerem se mora psiholog vprašati, kako bi njegovo odločitev odobraval etična komisija psihologov in kako bi v podobni situaciji lahko ravnali njegovi kolegi.

Mnogo avtorjev poudarja tudi pomembnost medsebojnega povezovanja z ostalimi psihologi, zaposlenimi v policiji (intervizije, supervizije). Tako si lahko redno izmenjujejo izkušnje, različne poglede, znanje in hkrati s tem skrbijo za vzdrževanje določene ravni etike pri svojem delu (Osborn idr., 2009). Znotraj slovenske policije imamo psihologi organizirano tako supervizijo kot redna mesečna srečanja, na katerih si delimo znanje, izkušnje in se posvetujemo glede aktualnih primerov.

Ob vsem navedenem se je treba zavedati, da v praksi kljub upoštevanju priporočil in navodil na koncu vedno ne dobimo jasnega ter enoznačnega odgovora in moramo sprejeti odločitev, ki je najboljša med vsemi, ne pa nujno tudi optimalna.

Literatura

- Corey, D., in Trompetter, P. S. (2009, 3. oktober). *Ethical dilemmas for law enforcement psychologists: A systematic model for decision making* [Predstavitev na konferenci]. Police Psychological Services Section Conference, Denver, CO.
- Corey, G., Corey, M. S., in Callanan, P. (2006). *Issues and ethics in the helping professions* (7. izd.). Brooks Cole.
- Društvo psihologov Slovenije. (2019). *Kodeks poklicne etike psihologov*.
- McCutcheon, J. L. (2011). Ethical issues in police psychology: Challenges and decision-making models to resolve ethical dilemmas. V J. Kitaef (ur.), *Handbook of police psychology* (str. 89–108). Routledge.
- Osborn, M., Day, R., Komesaroff, P., in Mant, A. (2009). Do ethical guidelines make a difference to decision making? *Internal Medicine Journal*, 39(12), 800–805.
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. (2002). *Uradni list Republike Slovenije*, (87). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-4367>

- Pravilnik o psihološki pomoči in psihološki podpori uslužbencem policije. (2013). *Uradni list Republike Slovenije*, (51). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1978>
- Zakon o nalogah in pooblastilih policije (ZNPPol). (2013) *Uradni list Republike Slovenije*, (15). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-0435>
- Zelig, M. (1988). Ethical dilemmas in police psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(3), 336–338.