



BA ritgerð
Félagsráðgjöf

Áhugahvetjandi samtöl fangavarða við brotamenn
Samfélagslegur ávinningur

Karen Dröfn Hafþórsdóttir

Steinunn Hrafnisdóttir og Íris Eik Ólafsdóttir
Júní 2018



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ
FÉLAGSRÁÐGJAFARDEILD

Áhugahvetjandi samtöl fangavarða við brotamenn
Samfélagslegur ávinningur

Karen Dröfn Hafþórsdóttir

221184-3439

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsráðgjöf

Leiðbeinandi: Steinunn Hrafnadóttir

Aðstoðarleiðbeinandi: Íris Eik Ólafsdóttir

Stærð ritgerðar í ECTS einingum: 12 einingar

Félagsráðgjafardeild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2018

Áhugahvetjandi samtöl fangavarða við brotamenn - Samfélagslegur ávinningur

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA-gráðu í félagsráðgjöf
og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.
© Karen Dröfn Hafþórsdóttir, 2018

Prentun: Háskólaprent
Reykjavík, Ísland, 2018

Útdráttur

Ritgerð þessi gildir sem lokaverkefni til BA-gráðu í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Viðfangsefni ritgerðarinnar snýr að áhugahvetjandi samtölum (e. *Motivational interviewing*) í umhverfi réttarvörslukerfisins og því hvernig fangaverðir geta notast við slíka nálgun með föngum í þeim tilgangi að vekja með þeim hvata til að gera breytingar til batnaðar í eigin lífi. Einnig verður komið inn á æskilegar leiðir fangavörðum til handa við beitingu aðferðarinnar og bent verður á atriði sem vert er að hafa í huga við innleiðingu nálgunarinnar í stofnanir innan réttarvörslukerfisins.

Sýnt hefur verið fram á að nálgunin um áhugahvetjandi samtöl hentar einkar vel í endurhæfingarferli einstaklinga sem afplána refsidóma og hafa þær stofnanir sem séð hafa starfsmönnum sínum fyrir þjálfun í beitingu nálgunarinnar náð markverðum heildarárangri.

Þeir brotamenn sem hljóta áhugahvetjandi samtalsmeðferð veitta af fangavörðum eru líklegri til að breyta eigin hegðun til batnaðar og láta af brotastarfsemi, verða frekar nýtir samfélagsþegnar að afplánun lokinni og eiga þar af leiðandi síður á hættu á endurkomu í fangelsi. Einnig getur notkun nálgunarinnar innan réttarvörslukerfisins dregið úr tilfinningalegri örmögnun eða kulnun í starfi fangavarða.

Miðað við starfslýsingu fangavarða í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni ásamt þeim lögum og reglugerðum er snúa að starfi fangavarða hér á landi má ætla að nálgunin sé vel til þess fallin að innleiða hana í íslenskt fangelsiskerfi.

Formáli

Ritgerð þessi er metin til 12 eininga og er lokaverkefni til BA-gráðu í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Ég vil færa Steinunni Hrafnisdóttur, leiðbeinanda mínum og Írisi Eik Ólafsdóttur aðstoðarleiðbeinanda kærar þakkir fyrir dygga aðstoð, ráðgjöf og uppbyggilega gagnrýni á meðan á ferlinu stóð. Auk þess vil ég koma á framfæri þakklæti til yfirlesara ritgerðarinnar, Sigríðar Helgu Þorsteinsdóttur, sem og fjölskyldu minnar og þá sérstaklega til unnusta míns og dóttur, Jóns Bryngeirs Skarphéðinssonar og Kötlu Jónsdóttur, fyrir ómælda hvatningu, stuðning og þolinmæði.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Formáli.....	4
Efnisyfirlit	5
1 Inngangur.....	6
2 Hvað er áhugahvöt?	7
2.1 Innri og ytri áhugahvöt.....	7
3 Kenningar um áhugahvöt.....	8
3.1 Sjálfskynjunarkenningin (e. <i>Self-perception theory</i>).....	8
3.2 Sjálfræðiskenning um hvatningu (e. <i>Self-determination theory of motivation</i>)	8
3.3 Þverkenningalíkanið (e. <i>Transtheoretical model of behavioral change</i>)	8
3.3.1 Breytingaþrep (e. <i>Stages of change</i>).....	9
3.3.2 Breytingaferlar (e. <i>Processes of change</i>).....	11
3.3.3 Ákvörðunarvogin (e. <i>Decisional balance</i>).....	11
3.3.4 Trú á eigin getu (e. <i>Self-efficacy</i>)	11
4 Áhugahvetjandi samtöl (e. <i>Motivational interviewing</i>)	12
4.1 Ferlið	13
5 Áhugahvetjandi samtöl með brotamönnum.....	15
5.1 Áhugahvetjandi samtöl með ungum brotamönnum.....	17
5.2 Starfsfólk réttarvörslukerfisins og áhugahvetjandi samtalsmeðferð	18
5.3 Nálgunin og innleiðing hennar í stofnanir innan réttarvörslukerfisins.....	19
5.4 Gagnrýni á nálgunina	20
5.5 Hvað ber starfsmönnum réttarvörslukerfisins að hafa í huga við beitingu nálgunarinnar?.....	22
6 Áhugahvetjandi samtöl sem hluti af daglegum störfum fangavarða	25
7 Notkun áhugahvetjandi samtala í tengslum við störf fangavarða á Íslandi	27
7.1 Starfslýsing fangavarða í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni	27
7.2 Lög og reglugerðir um störf fangavarða	29
7.3 Íslenskt fangelsiskerfi og áhugahvetjandi samtöl.....	30
8 Gott starfsfólk gulli betra	33
9 Umræður og lokaorð.....	35
Heimildaskrá.....	37

1 Inngangur

Að gera breytingar til batnaðar á eigin hegðun getur reynst okkur mannfólkinu verulega torvelt. Hugurinn fer þá fram og aftur og við metum þá kosti og galla sem breytingarnar kunna að hafa í för með sér gaumgæfilega áður en skrefið í átt að breytingum er stigið. Þar er hegðun brotamanna engin undantekning en þó að þeir geri sér iðulega grein fyrir því að hegðun þeirra er ekki sæmandi reynist þeim oft erfitt að snúa við blaðinu þar sem algengt er að þeir glími við víðtækan vanda. Í ljósi þess er mikilvægt að beita gagnreyndum aðferðum í vinnu með brotamönnum, í þeim tilgangi að tilætlaður árangur náist og að þeir eigi auðveldara með að aðlaga sig samfélaginu, viðmiðum þess og gildum.

Nálgunin um áhugahvetjandi samtöl sem skilgreind hefur verið sem leiðbeinandi einstaklingsmiðuð nálgun hefur löngum verið notuð í þeim tilgangi að laða fram innri hvata hjá einstaklingum í átt að breytingum. Sýnt hefur verið fram á að með notkun nálgunarinnar má ná markverðum árangri til að gera margs konar hegðunarbreytingar og þar með bæta eigið líf til muna. Nálgunin er talin henta einstaklingum sem, einhverra hluta vegna, eru utanveltu í samfélaginu einkar vel og falla brotamenn vel í þann flokk.

Í dag er það orðið algengara en ella að nálgunin um áhugahvetjandi samtöl sé innleidd í stofnanir innan réttarvörslukerfisins og þá sérstaklega í dagleg störf fangavarða með brotamönnum. Slíkt hefur gefist afar vel en sýnt hefur verið fram á að með markvissri notkun nálgunarinnar í réttarvörslukerfinu megi draga úr afbrotum og þar með endurkomutíðni í fangelsi, bæta lífsgæði brotamanna svo um munar og auk þess draga úr tilfinningalegri örmögnun eða kulnun í starfi á meðal fangavarða. Heildarávinningur þeirra stofnana sem hyggjast innleiða nálgunina og þar með bæta starfsánægju, sem verður að teljast lykilatriði sér í lagi þegar unnið er með krefjandi einstaklinga, er því augljós.

Lítið hefur verið fjallað um þann samfélagslega ávinning sem hlotist getur af því að aðstoða brotamenn við að stíga skrefið út í samfélagið að afplánun lokinni. Raunar hefur málefnum fanga verið gefinn lítill gaumur hingað til og sú staðreynd að þeir séu hluti af samfélaginu hefur jafnvel fallið í gleymsku meðal almennings. Ætlunin með þessum skrifum er að skoða þá þætti sem nálgunin um áhugahvetjandi samtöl byggir á, hvernig starfsmenn réttarvörslukerfisins geta nýtt nálgunina með brotamönnum í daglegum störfum sínum og hvort íslenskt fangelsiskerfi sé til þess fallið að innleiða nálgunina, miðað við starfslýsingu fangavarða og þær kröfur sem gerðar eru til þeirra sem inna starfið af hendi.

2 Hvað er áhugahvöt?

Skilgreiningu á samsetta orðinu „áhugahvöt“ er ekki að finna í íslenskri orðabók. Í orðinu „áhugi“ felst þó eftirfarandi merking samkvæmt orðabókinni: „Áhugi; hugur á einhverju, vilji til að takast á við eitthvað : hafa áhuga á e-u (málefni, starfi), vera fullur áhuga, leggja ríkan hug á e-ð.“ Hvað orðið „hvöt“ varðar eru á því eftirfarandi skýringar: „Hvatning, örvun, eggjun : ...af eigin löngun eða vilja, ekki hvattur af öðrum.“ (Íslensk orðabók, 1988). Á vefnum ordabok.is segir um orðið „motivation:“ „Hvatning, hvöt, ástæða, kveikja.“

2.1 Innri og ytri áhugahvöt

Hægt er að tvískipta hugtakinu áhugahvöt, annars vegar í svokallaða innri áhugahvöt (*e. Intrinsic motivation*) og hins vegar í ytri áhugahvöt (*e. Extrinsic motivation*). Einstaklingur finnur fyrir innri áhugahvöt þegar hann upplifir jákvæða tilfinningu fyrir því verkefni sem hann stendur frammi fyrir. Um er að ræða nokkurs konar sjálfshvatningu sem lýsir sér í því að þegar einstaklingur tekst á við verkefni sem hann hefur áhuga á leiðir lausn þess af sér ánægju og vellíðan fyrir viðkomandi. Þar með uppsker hann árangur samkvæmt því. Því hefur verið haldið fram að innri áhugahvöt sé órjúfanlegur hluti af mannlegu eðli þar sem mannum er eðlislægt að vera forvitinn um tilveruna (Deci og Ryan, 2000; Lee, McInerney, Liem og Ortiga, 2010).

Ytri áhugahvöt lýtur heldur að því að einstaklingur nái því lokatakmarki sem lagt er upp með í upphafi verkefnis og þar með þeim áhrifum sem úrlausn verkefnisins hefur í för með sér. Undir ytri áhugahvöt flokkast þeir utanaðkomandi áhrifavaldar sem hafa áhrif á hvatningu einstaklings við lausn verkefna. Í ljósi þessa má sjá að bæði innri og ytri þættir áhugahvatar skipta máli þegar gera á breytingar. Þó er vert að hafa í huga að til þess að sem vænlegastur árangur náist er ekki nægjanlegt að verða fyrir utanaðkomandi áhrifum heldur þarf innri hvati að vera til staðar hjá einstaklingi til þess að ytri hvati megi koma að gagni (Deci og Ryan, 2000).

3 Kenningar um áhugahvöt

3.1 Sjálfskynjunarkenningin (*e. Self-perception theory*)

Nálgunina um áhugahvetjandi samtöl (*e. Motivational interviewing*) má tengja hinni svokölluðu sjálfskynjunarkenningu Daryl Bem (*e. Self-perception theory*). Kenningin, sem sögð er nýttast vel í hvers kyns meðferðarvinnu, lýsir því ferli sem einstaklingur er skortir samvisku og tilfinningalega ábyrgð upplifir þegar hann veitir eigin hegðun athygli og tekur í kjölfarið ábyrgð á hegðuninni (Bem, 1972). Kenningin gengur út frá því að ef umræða um breytingar fer fram á forsendum einstaklingsins sjálfs reynist hann að öllum líkindum líklegri til að vilja breyta (Alexander, VanBenschoten og Walters, 2008; Bem, 1972). Einnig má frekar búast við því að einstaklingur hrindi breytingum í framkvæmd ef viðkomandi talar upphátt um þann ávinning sem hlýst af breytingunum (Alexander, VanBenschoten og Walters, 2008).

3.2 Sjálfræðiskenning um hvatningu (*e. Self-determination theory of motivation*)

Önnur kenning sem tengist áhugahvöt og hefur notið vinsælda víða um heim, meðal annars í heilbrigðiskerfinu, er hin svokallaða sjálfræðiskenning um hvatningu (*e. Self-determination theory of motivation*). Kenningin fellur í flokk með svokölluðum þarfakenningum og gengur út frá því að til þess að öðlast megi hvata til breytinga sé nauðsynlegt að uppfylla ákveðnar grunnþarfir; sjálfræði (*e. Autonomy*), hæfni (*e. Competence*) og tengsl (*e. Relatedness*). Lykilatriði er að einstaklingur upplifi sig hæfan til að takast á við þau verkefni sem liggja fyrir og taki sjálfur ákvarðanir. Þá skiptir einnig máli að viðkomandi eigi í félagslegum tengslum og upplifi sig sem hluta af samfélaginu, en þannig aukast líkur á því að viðkomandi hegði sér í samræmi við aðra þegna samfélagsins og fylgi þeim reglum og viðmiðum sem þar gilda. Samkvæmt kenningunni er mikilvægt að einstaklingur upplifi sig við stjórnvölinn varðandi eigin hegðun. Með því að uppfylla þessar grunnþarfir má stuðla að þroska, vellíðan og innri hvatningu viðkomandi einstaklings (Deci og Ryan, 2000).

3.3 Þverkenningalíkanið (*e. Transtheoretical model of behavioral change*)

Tilkomu hins svokallaða þverkenningalíkans um breytingar á hegðun (*e. Transtheoretical model of behavioral change*) má rekja allt aftur til ársins 1977. Líkanið er samsett úr fjórum þáttum; breytingaþrepum (*e. Stages of change*), breytingaferlum (*e. Processes of change*), ákvörðunarvog (*e. Decisional balance*) og trú á eigin getu (*e. Self-efficacy*). James O. Prochaska, upphafsmaður líkansins áleit að með hliðsjón af því mætti átta sig betur á hugsanaferli

einstaklinga þegar til stæði að framkvæma hegðunarbreytingar (Prochaska, Diclemente og Norcross, 1992; Norcross, Krebs og Prochaska, 2010; Toman og Hawkins, 2008; Velicer, Prochaska, Fava, Norman og Redding, 1998). Algengt er að fagaðilar styðjist við þverkenningarlíkanið þegar meta á hvar í breytingaferlinu skjólstæðingar þeirra eru staddir og þeir taki mið af því í samtölum sínum við skjólstæðinga sína (Miller og Rollnick, 2013).

Samkvæmt Norcross, Krebs og Prochaska (2010) er gengið út frá því að breytingaferli einstaklings hafi ekki einn ákveðinn endi heldur sé gerlegt fyrir viðkomandi að flakka stiga á milli. Með því er átt við að bakslag í breytingaferli einstaklings teljist eðlilegur hluti ferlisins og þýði ekki að vinna viðkomandi hafi verið til einskis heldur einungis að hann hafi farið útaf sporinu.

Þverkenningarlíkanið og nálgunin um áhugahvetjandi samtöl hafa þróast samhliða og hefur gefist vel að nota hvort tveggja samtímis í hvers kyns meðferðarvinnu. Á meðan líkanið lýtur að því að skýra frá ferli breytinga er samtalsmeðferðin notuð í þeim tilgangi að laða fram innri hvata til að framkvæma breytingarnar (Miller og Rollnick, 2009).

3.3.1 Breytingaþrep (*e. Stages of change*)

Samkvæmt breytingaþrepum þverkenningarlíkansins má líta á hverja þá háttsemi er breyta á til batnaðar sem ferli sem nær yfir tíma fremur en afmarkaðan atburð. Breytingaþrepin eru fimm talsins; foríhugunarþrep, íhugunarþrep, undirbúningsþrep, framkvæmdarþrep og viðhaldsþrep (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska, Redding og Evers, 2002; Vet, Nooijer, Vries og Brug, 2008).

1. Foríhugunarþrep (*e. Precontemplation*)

Á þessu þrepi hefur einstaklingur engin áform um breytingar í nánustu framtíð. Ýmsar ástæður geta legið að baki veru einstaklings á þessu þrepi en algengt er að viðkomandi sé ekki nægilega meðvitaður um þær afleiðingar sem hlotist geta af hegðun hans. Einnig er það alþekkt að viðkomandi dvelji á þessu þrepi þar sem honum hefur fram að þessu ekki tekist að komast í gegnum ferlið og þar með gefist upp (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska o.fl., 2002; Vet o.fl., 2008).

2. Íhugunarþrep (*e. Contemplation*)

Á þessu þrepi hefur einstaklingur ákveðin áform um að gera breytingar í nánustu framtíð. Viðkomandi gerir sér grein fyrir bæði kostum og göllum sem geta fylgt breytingunum. Algengt er að einstaklingur finni fyrir innri togstreitu þegar til stendur að gera breytingar á eigin lífi en slíkt getur gert það að verkum að viðkomandi heldur kyrru fyrir á þessu þrepi. Þá er viðkomandi yfirleitt ekki tilbúinn í að taka þátt í viðeigandi virkni og stíga þar með skrefið í átt að breytingum (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska o.fl., 2002; Vet o.fl., 2008).

3. Undirbúningsþrep (*e. Preparation*)

Þegar komið er á hið svokallaða undirbúningsþrep hefur einstaklingur þá þegar tekið ákvörðun um að gera breytingar og hefur áform um að framkvæma þær í allra nánustu framtíð. Algengt er að einstaklingur hafi á þessu stigi máls stigið skref í rétta átt hvað varðar að bæta eigin hegðun og jafnvel fengið einhvers konar ráðgjöf sérfræðinga því tengdu. Einstaklingur er opinn fyrir fræðslu og virkni sem snýr að þeim breytingum sem hann vill framkvæma. Ekki er algengt að dvalið sé lengi á þessu þrepi (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska o.fl., 2002; Vet o.fl., 2008).

4. Framkvæmd (*e. Action*)

Einstaklingur hefur þegar gert breytingar á eigin hegðun og hefur tekist að fylgja þeim eftir. Viðkomandi hefur lært að meta þann ávinning sem hlotist hefur af breytingunum og tekið ávinninginn fram yfir gömul gildi. Þó er enn fyrir hendi töluverð hætta á bakslagi en slíkt getur gert það að verkum að viðkomandi færist niður um þrep. Ekki er óalgengt að gera þurfi nokkrar tilraunir áður en tilætluðum árangri er náð (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska o.fl., 2002; Vet o.fl., 2008).

5. Viðhald (*e. Maintenance*)

Á þessu þrepi hefur einstaklingur náð góðum tókum á því að tileinka sér nýja hegðun en þó er unnið að því að koma í veg fyrir bakslag. Viðkomandi hefur öðlast aukna trú á eigin getu og hugsanir hans snúast að litlu leyti um fyrra hátterni (Prochaska o.fl., 1992; Prochaska o.fl., 2002; Vet o.fl., 2008).

3.3.2 Breytingaferlar (*e. Processes of change*)

Breytingaferlum má skipta í tvær megináðferðir sem vert er að hafa til hliðsjónar þegar skilja á hvenær og hvers kyns breytingar eiga sér stað hjá einstaklingum. Um er að ræða svokallaðar atferlisaðferðir (*e. Experimental processes*) og hugrænar aðferðir (*e. Behavioral processes*). Þessar aðferðir innihalda hvor um sig fimm þætti sem æskilegt er að ná að gera skil til þess að uppskera sem mestan árangur í breytingaferlinu. Í atferlisaðferðunum felst að einstaklingur vegi og meti þá kosti og galla sem breyting á hegðun getur haft í för með sér á meðan hugrænu aðferðirnar snúast um að einstaklingur komi sér upp stuðnings- og umbunarkerfi til þess að geta náð markmiðum sínum (Prochaska o.fl., 1992; Norcross o.fl., 2010).

3.3.3 Ákvörðunarvogin (*e. Decisional balance*)

Lýsa má ákvörðunarvoginni sem svo að þegar einstaklingur stendur frammi fyrir því að taka ákvörðun sem snýr að breytingu á eigin lífi metur hann bæði þá kosti og galla sem breytingarnar kunna að hafa í för með sér (Sarkin, Johnson, Prochaska og Prochaska, 2001).

3.3.4 Trú á eigin getu (*e. Self-efficacy*)

Að hafa trú á eigin getu er lykilþáttur í ferli breytinga. Einstaklingur sem hyggst gera breytingar til batnaðar verður að trúa því að hann hafi getu til að breyta og geti þar með staðist það áreiti sem á vegi hans verður eftir að búið er að hrinda breytingunum í framkvæmd (Sarkin o.fl., 2001).

4 Áhugahvetjandi samtöl (*e. Motivational interviewing*)

Hugmyndina um áhugahvetjandi samtöl (*e. Motivational interviewing*) má rekja allt aftur til upphafs níunda áratugarins (Lundahl, Kunz, Brownell, Tollefson og Burke, 2010; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2009; National Institute of Corrections, 2012). Innblásturinn að hugmyndinni má að hluta til finna í hugsmíðum Carls Rogers um form einstaklingsmiðaðrar ráðgjafar (*e. Client-centered therapy*) sem settar voru fram árið 1953. Hugmyndafræði Rogers um ráðgjöf sneri að því að vera leiðbeinandi fremur en að stýra einstaklingum auk þess að ráða fram úr svokallaðri tvíbendni (*e. Ambivalence*) þeirra. Rogers lagði áherslu á frelsi einstaklingsins og sjálfræði hans í meðferð en þessar hugmyndir áttu síðar eftir að verða helsta uppistaðan í nálgun Miller og Rollnick (Miller og Rollnick, 1991; Miller og Rollnick, 2013; Rogers, 1951; Rubak, Sandbæk, Lauritzen og Christensen, 2005).

Hugmyndin um nálgunina er tilkomin út frá reynslu af því að meðhöndla alkóhólisma og var fyrst sett fram árið 1983 af William Miller, prófessor í sálfræði (Lundahl o.fl., 2010; William Miller, 1983). Reynsla þessi var síðar þróuð yfir í nákvæma forskrift af klínískri meðferðaraðferð af fyrrnefndum Miller og Stephen Rollnick, einnig prófessor í sálfræði. Þeir skilgreindu aðferðina sem einstaklingsmiðaða leiðbeinandi nálgun, ætlaða til að ná fram hegðunarbreytingum til batnaðar (Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2009; National Institute of Corrections, 2012; Rubak o.fl., 2005). Í dag er aðferðin orðin vel þekkt og viðurkennt meðferðarform og eitt það vinsælasta þegar kemur að hvers kyns meðferðarstarfi. Vinsældir nálgunarinnar má að hluta til rekja til þess að um er að ræða svokallaða skammtímaaðferð (*e. Short-term*) sem auðvelt er að tileinka sér og viðtölin eru oftast óformleg og fara fram í umhverfi viðkomandi einstaklings. Leitast er við að hafa mannúð að leiðarljósi þegar nálguninni er beitt (Lundahl o.fl., 2010; Miller og Rollnick, 2013).

Nálgunin um áhugahvetjandi samtöl er skilgreind sem einstaklingsmiðuð leiðbeinandi nálgun sem lýtur að hvatningu við einstaklinga og snýr að því að veita þeim persónulega endurgjöf (Miller og Rollnick, 2013; Taxman, Walters, Sloas, Lerch og Rodriguez, 2015). En þó að aðferðin sé yfirleitt notuð með einstaklingum er enn fremur hægt að beita henni þegar unnið er með hópa (Lundahl o.fl., 2010; Wagner og Ingersoll, 2013). Þó að algengt sé að samtalsmeðferðin sé notuð sem sjálfstæð íhlutun er hún einnig gjarnan notuð samhliða annars konar klínískum aðferðum í meðferðarvinnu en því hefur verið haldið fram að með slíkri notkun megi auka á árangur heildarmeðferðarinnar (Arkowitz, Westra, Miller og Rollnick,

2008; Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; Taxman o.fl., 2015). Rannsóknir hafa þó sýnt að í ákveðnum tilvikum geti áhugahvetjandi samtöl jafnvel reynst betur en hefðbundin klínísk ráðgjöf þegar breyta á hegðunarmynstri (Miller og Rollnick, 2013; Rubak o.fl., 2005; Taxman o.fl., 2015).

Markmiðið með notkun aðferðarinnar er fyrst og fremst að viðkomandi einstaklingur taki ábyrgð á því að breyta eigin hegðun til batnaðar með aðstoð ráðgjafa, þar sem hjálp til sjálfshjálpar er höfð að leiðarljósi. Aðferðin lýtur að því að laða fram áhugahvetjandi samtöl er snúa að löngunum, þörfum, getu, aðstæðum og þeirri skuldbindingu sem til þarf svo viðkomandi geti bætt eigið hegðunarmynstur (Miller og Rollnick, 2013; Taxman o.fl., 2015). Gengið er út frá því að ráðgjafi sannfæri viðkomandi um að hann geti breytt hegðun sinni til batnaðar fremur en að beita þvingunum en stuðningur ráðgjafans við viðkomandi einstakling er lykilatriði í meðferðinni (Miller og Rollnick, 2013; Rogers, 1951; Rubak o.fl., 2005). Auk þess kemur það í hlut ráðgjafans að aðstoða einstaklinga við að átta sig á því hvaða afleiðingar breytingar til batnaðar geta haft í för með sér og hvernig auka megi lífsgæði með því að hrinda þeim í framkvæmd (Lundahl o.fl., 2010; Miller og Rollnick, 2013; Rubak, Sandbæk, Lauritzen og Christensen, 2005). Leitast er við að auka innsæi viðkomandi, að fá einstaklinginn til að horfa inn á við en með því má tryggja að löngun til breytinga komi innan frá en sé ekki með nokkru móti þvinguð fram. Þannig er mikilvægt að einstaklingur finni til þess sjálfur að hann vilji breytingu (Miller og Rollnick, 2013; Rubak o.fl., 2005). Rannsóknir hafa sýnt að þar sem persónuleg endurgjöf er gefin aukast líkur á því að einstaklingur bregðist við meðferð á jákvæðari hátt en ella og virðist reiðubúna til að taka ábyrgð á eigin hegðun (Taxman o.fl., 2015).

4.1 Ferlið

Nálgunin um áhugahvetjandi samtöl byggist á fjórum undirstöðuatriðum en með samspili þessara þátta má vænta hámarksárangurs af meðferðinni (Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2012). Ber þar fyrst að nefna skuldbindingu (*e. Engagement*) en það að skapa traust meðferðarsamband er eitt af frumskilyrðum þess að meðferðin beri tilskilinn árangur (Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2012; Rogers, 1951). Skuldbinding aðila þarf að vara í gegnum allt ferlið þar til meðferð lýkur. Einbeitni (*e. Focusing*) er einnig lykilatriði þegar kemur að samtalsmeðferðinni. Í henni felst að viðkomandi einstaklingur og ráðgjafi vinna sameiginlega að því að beina athyglinni að styrkleikum

einstaklingsins og þar með að þeim sviðum þar sem mestur möguleiki er á að gera breytingar. Ekki er hægt að ganga að því vísu að hægt sé að einblína á sömu svið allt ferlið, heldur er líklegt að á ákveðnum tímapunkti sé nauðsynlegt að beina athyglinni að fleiri þáttum (Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2012).

Næst ber að nefna svokallaða framköllun (*e. Evoking*) þar sem ráðgjafinn vinnur að því að laða fram undirliggjandi hvata og langanir viðkomandi til breytinga. Líklegt er að viðkomandi einstaklingur finni fyrir hvata snemma í ferlinu, það er að segja ef hann hefur á annað borð gefið möguleikanum á að gera breytingar gaum. Fjórði og síðasti þátturinn í ferlinu er áætlanagerð (*e. Planning*). Þegar viðkomandi einstaklingur hefur fundið þann hvata sem þarf til að breyta vinnur hann, í samvinnu við ráðgjafann að áætlun sem inniheldur hugmyndir að breytingum og því hvernig þær má framkvæma. Þó er vert að nefna að ekki er í öllum tilfellum þörf fyrir áætlanagerð. Ef fyrstu þremur þáttum meðferðarinnar, skuldbindingu, einbeitni og framköllun eru gerð nægjanleg skil eru vaxandi líkur á því að viðkomandi einstaklingur framkvæmi breytingar af sjálfsdáðum á einhverjum tímapunkti, jafnvel þó að ákveðið skipulag liggi ekki fyrir (Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2012).

5 Áhugahvetjandi samtöl með brotamönnum

Í áratugi hafa rannsóknir sýnt fram á hversu árangursrík nálgunin um áhugahvetjandi samtöl er þegar gera á breytingar á hegðunarmynstri. Má þar helst nefna breytingar tengdar hverskyns lífstílsvandamálum, sjúkdómum og notkun vímuefna (Arkowitz o.fl. 2008; Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; National Institute of Corrections, 2012; Rubak o.fl., 2005; Taxman o.fl., 2015).

Seint á sjöunda áratug síðustu aldar leiddu niðurstöður rannsókna í ljós að sálrænir þættir einstaklinga skiptu í raun minna máli í meðferðarstarfi, í samanburði við þau áhrif sem ráðgjafi gat haft á þá með því að notast við áhugahvetjandi samtöl. Í kjölfar þessara rannsókna fóru sjónir að beinast enn frekar að ráðgjafanum og hæfni hans til að laða fram hvata hjá skjólstæðingum sínum til að vilja gera breytingar á eigin lífi. Vinsældir meðferðarformsins jukust til muna og skipti þá engu þótt þróun hinna ýmsu meðferðaraðferða ætti sér stað samhliða, það að ná að laða fram innri hvata var talið hvað mikilvægast þegar kæmi að skuldbindingu til þess að vilja bæta eigið líf (Austin, Williams og Kilgour, 2011).

Eftir því sem áhugi á meðferðarforminu fór vaxandi fjölgaði rannsóknum sem sýndu fram á árangur af nálguninni við að draga úr afbrotum en einnig jókst skilningur á notkun hvatningar til árangurs innan fangelsiskerfisins til muna (Austin o.fl., 2011; Britt, 2014; Lundahl o.fl., 2010). Niðurstöður rannsókna leiddu til dæmis í ljós að nálgunin hentaði einkar vel í vinnu með einstaklingum sem lifðu á skjön við gildi samfélagsins, voru í einhverskonar áhættuhópi og síður tilbúnir til þess að breyta hegðun til batnaðar, ekki síst með brotamönnum (McMurrin, 2009; Rubak o.fl., 2005). Því til stuðnings má nefna langtímarannsókn Lundahl o.fl. (2010) á notkun meðferðarformsins en niðurstöður hennar leiddu til dæmis í ljós að aðferðin hentaði einna best þegar unnið var með jaðarsettum hópum sem höfðu upplifað félagslega höfnun. Algengt er að einstaklingar í þeirri stöðu séu eða hafi á einhverjum tímapiunti einmitt verið hluti af réttarvörslukerfinu (Britt, 2014).

Að leiðrétta brotahegðun getur krafist umtalsverðrar fyrirhafnar og reynist mörgum í þeim sporum erfitt verkefni (Britt, 2014; Fabring og Johnson, 2008). Samt sem áður hefur það sýnt sig að aðferðin hentar einkar vel við slíkar aðstæður, til dæmis þegar unnið er með vímuefnavanda brotamanna, gerendur kynferðisbrota og gerendur ofbeldisbrota. Þá er algengt að aðferðin sé notuð samhliða annars konar meðferðarformi þegar unnið er með

brotamönnum, til dæmis hugrænni atferlismeðferð, með góðum árangri (Arkowitz o.fl., 2008; Britt, 2014).

Rannsóknir hafa sýnt fram á margvíslegan árangur af notkun meðferðarformsins með brotamönnum tilfinningalegan, fjárhagslegan og samfélagslegan (Alexander, VanBenschoten og Walters, 2008; Austin o.fl., 2011; Taxman o.fl., 2015). Í ljósi þess má nefna rannsókn sem Ginsburg (2000) framkvæmdi á brotamönnum sem áttu við drykkjuvanda að etja. Annars vegar var um að ræða hóp brotamanna sem fékk áhugahvetjandi samtalsmeðferð á ákveðnum tímamarki í þeim tilgangi að reyna að draga úr drykkjuvandanum og hins vegar samanburðarhóp brotamanna sem ekki hlaut slíka meðferð. Í ljós kom að þeir brotamenn sem höfðu hlotið áhugahvetjandi samtalsmeðferð höfðu viðurkennt drykkjuvanda sinn fljótlega eftir að samtalsmeðferð lauk, eða mun fyrr en hinn hópurinn (Alexander o.fl., 2008).

Önnur rannsókn sem framkvæmd var af Woodall og félögum (2007) sneri að brotamönnum sem höfðu ítrekað keyrt undir áhrifum vímuefna og hlotið vegna þess fangelsisdóma. Hluti þeirra fékk áhugahvetjandi samtalsmeðferð á meðan á afplánun stóð. Þeir sem fengið höfðu meðferðina skýrðu svo frá að neysla þeirra á áfengi hefði dregist saman svo um munaði að lokinni afplánun meðan þeir sem ekki hlutu meðferð höfðu ekki náð slíkum árangri. Niðurstöður rannsóknar skýrðu auk þess frá notkun samtalsmeðferðarinnar með einstaklingum sem viðhöfðu andfélagslega hegðun og þeim verulega árangri sem þeir höfðu náð í gegnum nálgunina hvað varðar breytingar á eigin hegðun til batnaðar (Alexander o.fl., 2008).

Niðurstöður kerfisbundinna rannsókna (*e. Meta-analysis*) sem mæla samanlagðan árangur af því viðfangsefni sem við á hverju sinni hafa einnig sýnt fram á marktækan heildarárangur af notkun nálgunarinnar þegar breyta á hegðun. Hetteima og félagar (2005) tóku til að mynda saman niðurstöður 72 rannsókna sem sneru að því að mæla árangur af notkun áhugahvetjandi samtala í hinum ýmsu aðstæðum, þar á meðal með brotamönnum. Heildarniðurstöður skiluðu vænlegum árangri þar sem 53% rannsóknanna sýndu fram á marktækan árangur af notkun nálgunarinnar. Um var að ræða sterk áhrif, óháð því hvort nálgunin var notuð sem sjálfstæð íhlutun eða samhliða annarri klínískri nálgun við meðferðarvinnu. Niðurstöður leiddu einnig í ljós að um var að ræða meiri árangur af samtalsmeðferðinni þegar henni var beitt í vinnu með hvers kyns minnihlutahópum og jaðarsettum einstaklingum (Armstrong, Atkin-Plunk og Gartner, 2016).

Nýleg kerfisbundin rannsókn á árangri af notkun nálgunarinnar sýndi enn fremur fram á marktækan árangur af beitingu hennar. Um var að ræða 119 rannsóknir sem Lundahl (2010) og samstarfsmenn hans tóku saman en samanlagðar niðurstöður rannsókna greindu einnig frá marktækum árangri af notkun íhlutunarinnar í þeim tilgangi að breyta hegðun. Líkt og hjá Hettema og félögum sýndu niðurstöður fram á að aðferðin hentaði best í vinnu með þeim sem af einhverjum ástæðum voru utanveltu í samfélaginu (Armstrong o.fl., 2016).

5.1 Áhugahvetjandi samtöl með ungum brotamönnum

Þónokkrar rannsóknir hafa verið gerðar á árangri af notkun áhugahvetjandi samtala með fullorðnum brotamönnum á meðan lítilli athygli hefur verið beint að rannsóknum á hvatningu við ungmenni sem sæta fangelsisvist (Kearney og Sellen, 2013). Samt sem áður hafa rannsóknir sýnt að nálgunin um áhugahvetjandi samtöl hentar einkar vel í vinnu með ungum brotamönnum (Austin o.fl. 2011). Segja má að einn mesti krefjandi hópurinn, þegar kemur að því að sæta meðferð og hlíta gildandi reglum, hvort sem er reglum meðferðar eða innan veggja fangelsanna séu ungmenni á aldrinum 15 til 17 ára. Slíkt verður að teljast áhyggjuefni þar sem sýnt hefur verið fram á að það að flosna upp úr meðferð megi tengja við aukna afbrotatíðni (Kearney og Sellen, 2013; McMurrin and Theodosi, 2007). Ótímabær endir á meðferð, hvort sem er af frjálsum vilja eða vegna brottvísunar, getur haft mikil vandkvæði í för með sér fyrir viðkomandi brotaman þar sem yfirgnæfandi líkur eru á því, ef svo fer, að hann sé óviðbúinn því sem verða vill (Cann, Falshaw, Nugent og Friendship, 2003; Kearney og Sellen, 2013; McMurrin and McCulloch, 2007).

Stór hluti glæpa er framinn af ungmönnum en algengt er að þau ungmenni sem fremja afbrot eigi við hegðunarbrot að etja (Hirshi og Gottfredson, 1983; Kanazawa og Still, 2000; Kearney og Sellen, 2013). Tölfræði bendir til þess að í afbrotahegðun ungra karlmanna sé toppi aldursþráamídans einmitt náð á aldrinum 16 til 17 ára (Kearney og Sellen, 2013; Nicholas, Povey, Walker og Kershaw, 2009). Í ljósi þessa er lykilatriði að notast við snemmtæka og árangursríka íhlutun á borð við áhugahvetjandi samtöl á þessum tímamarki í lífi ungmenna, meðal annars í þeim tilgangi að koma í veg fyrir að þau leiðist út í atvinnuglæpamennsku sem annars gæti varað út lífið (Kearney og Sellen, 2013; Morgan-Armstrong, Sellen og Harris, 2008; Lipsey, 1992).

5.2 Starfsfólk réttarvörslukerfisins og áhugahvetjandi samtalsmeðferð

Mikilvægt er að þeir sem sinna brotamönnum reyni eftir fremsta megni að miða starfið að því að koma í veg fyrir frekari brot (Alexander o.fl., 2008). Hér er vert að benda á að rannsóknir hafa sýnt fram á að það hvernig sambandi á milli fangavarðar og afplánunarfanga er háttað getur orðið þungamiðjan í árangri fangans (Alexander o.fl., 2008; Skeem, Encandela og Eno Louden, 2003; Skeem, Eno Louden, Polaschek og Camp, 2007). Einnig hafa niðurstöður rannsókna bent til þess að árangur brotamanna að lokinni afplánun, það er hvort þeir komi til með að rjúfa reynslulausn og halda áfram fyrri brotahegðun megi rekja til gæða meðferðarsambands á milli fangavarða og viðkomandi á meðan á afplánun stóð (Alexander o.fl., 2008).

Í ljósi þess má nefna rannsókn Harper og Hardy (2000) þessu til stuðnings. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu fram á árangur í auknu mæli hjá þeim brotamönnum á reynslulausn sem hlotið höfðu áhugahvetjandi samtalsmeðferð í afplánun, veitta af fangavörðum sem fengið höfðu þjálfun í að beita aðferðinni. Fjöldi stærri rannsókna af árangri á vímuefna meðferðum hefur einnig skilað svipuðum niðurstöðum, það er að nálgun áhugahvetjandi samtala henti einkar vel þegar unnið er með vandann, hvort sem er með brotamönnum eða einstaklingum sem ekki hafa komist í kast við lög (Alexander o.fl., 2008).

Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að hegðun þeirra sem veita öðrum þjónustu, í þessu tilviki fangavarða, getur skipt höfðumáli þegar litið er til gæða þjónustunnar. Það á ekki síst við um hvernig þjónustuþegi upplifir hana. Meðferðarsamband þar sem um er að ræða sanngirni og virðingu af hálfu beggja aðila en um leið ákveðinn aga af hendi fangavarðar er talið vænlegast til árangurs (Alexander o.fl., 2008).

Notkun áhugahvetjandi samtala í réttarvörslukerfinu stuðlar ekki einungis að bættri líðan skjólstæðinga þess. Rannsóknir hafa enn fremur sýnt að notkun nálgunarinnar innan réttarvörslukerfisins, þar sem algengt er að unnið sé með krefjandi og ósamvinnuþýða einstaklinga, getur dregið úr tilfinningalegri örmögnun eða kulnun í starfi en slíkt ástand er alþekkt á meðal þeirra sem starfa með krefjandi einstaklingum. Þann árangur má einna helst rekja til þess að nálgunin er byggð á samvinnu beggja aðila fremur en þvingun eða stjórnun (Britt, 2014; National Institute of Corrections, 2012).

Clark og félagar (2006) benda glögglega á að með notkun áhugahvetjandi samtala innan réttarvörslukerfisins sé um að ræða bæði ávinning fyrir brotamenn en ekki síður fyrir

fangaverði. Þeir álíta að með beitingu aðferðarinnar leggi fangavörðurinn öryggishlutverkið til hliðar og taki í stað þess upp hlutverk hins styðjandi og ráðgefandi fangavarðar, báðum aðilum til góðs. Með því að notast við styðjandi hlutverk fangavarðarins eru þeir líka betur í stakk búnir að taka á þeirri mótstöðu sem upp kann að koma í fangelsinu (Armstrong o.fl., 2016).

5.3 Nálgunin og innleiðing hennar í stofnanir innan réttarvörslukerfisins

Í dag er það orðið ríkjandi að stofnanir innan réttarvörslukerfisins sjái til þess að starfsmenn kerfisins fái þjálfun í því að beita árangursríkum gagnreyndum aðferðum til að notast við með skjólstæðingum sínum (Alexander o.fl. 2008; Hartzler og Espinosa, 2011; National Institute of Corrections, 2012). Raunar hefur nálgunin um áhugahvetjandi samtöl verið sögð nauðsynlegt vinnutæki fyrir þá sem starfa á vettvangi réttarvörslu, í þeim tilgangi að stuðla að hvatningu skjólstæðinga sinna til að gera breytingar (Campell, Sellen og McMurrin, 2010). Hin alþjóðlega stofnun betrunar (*e. The National Institute of Corrections*) hefur til dæmis sett fram leiðbeiningar um hvernig innleiða megi áhugahvetjandi samtöl sem víðast í réttarvörslukerfið (Hartzler og Espinosa, 2011; National Institute of Corrections; 2012; Walters, Clark, Gingerich og Meltzer, 2007). Menntamálaráðuneyti Bandaríkjanna hefur einnig hvatt til þess að meðferðin verði innleidd í réttarvörslukerfið þar ytra, sem og að sérstök fræðsla verði veitt um það hvernig takast megi á við lífið að afplánun lokinni (Hartzler og Espinosa, 2011).

Í starfi stofnana getur mikill ávinningur hlotist af því að starfsfólk fái þjálfun í beitingu áhugahvetjandi samtala. Það á jafnt við um fjárhagslegan hag, varðandi skipulag og uppbyggingu starfsins, sem í því að auka samstöðu á meðal starfsmanna, sem verður að teljast lykilþáttur í starfi stofnana. Það hversu miklum árangri notkun nálgunarinnar getur skilað innan réttarvörslukerfisins veltur þó að miklu leyti á þeirri þjálfun sem starfsmenn fá áður en þeir geta farið að beita nálguninni markvisst. Til dæmis hafa verið uppi vangaveltur um það hversu mikil þjálfun telst vera fullnægjandi við innleiðinguna og það hvernig henni verði komið best til skila til starfsmanna (Campell o.fl., 2010). Algengast er að boðið sé upp á námskeið í styttra lagi en slíkt hefur í flestum tilvikum gefist vel (Alexander o.fl., 2008; Britt, 2014).

Í ljósi vangaveltna um hversu umfangsmikillar þjálfunar og fræðslu er krafist þegar innleiða á nálgunina í stofnanir sýndi rannsókn Hohmanns (2009) til dæmis fram á að einungis þriggja daga námskeið um nálgunina og beitingu hennar, ætlað starfsfólki réttarvörslukerfisins skilaði marktækum árangri hvað varðaði almenna vitneskju um meðferðarformið og í því að beita virkri hlustun. Niðurstöður rannsóknar Walters, Vader, Nguyen og Harris (2010) sýndu

ennfremur fram á að fulltrúar sem sinntu skilorðseftirliti og höfðu setið námskeið um notkun áhugahvetjandi samtala sem varði einungis í 24 klukkustundir yfir sex mánaða tímabil höfðu öðlast góða grunnþekkingu á helstu atriðum meðferðarformsins sem og beitingu þess. Enn ein rannsókn sem framkvæmd var árið 2016 á meðal starfsfólks í réttarvörslukerfinu sýndi fram á góðan árangur þess í að tileinka sér aðferðina eftir einungis 21 klukkustundar námskeið um helstu atriði hennar og beitingu. Að námskeiði loknu hafði þekking starfsmanna á nálguninni aukist til muna, þeir höfðu öðlast aukið sjálfsöryggi í starfi og áttu þar með auðveldara með að beita nálguninni og hvetja skjólstæðinga sína til jákvæðra gjörða. Í kjölfarið jukust gæði starfsins svo um munaði (National institute of correction, 2012).

Miller og Mount (2001) fylgdu námskeiðum sínum fyrir starfsfólk réttarvörslukerfisins til dæmis eftir með fjögurra mánaða viðhaldspjálfun sem gaf mikinn árangur (Campell o.fl., 2010). Þá hefur það gefið góða raun fyrir starfsmenn að fylgjast með myndbandsupptökum þar sem nálguninni er beitt en með slíku má auka gæði og samræmi á meðal þeirra starfsmanna sem veita ráðgjöfina (Alexander o.fl., 2008; Britt, 2014).

5.4 Gagnrýni á nálgunina

Nálgunin um áhugahvetjandi samtöl hefur, eins og aðrar nálganir sem notast er við í meðferðarvinnu sætt gagnrýni (Miller og Mount, 2001; Schwalbe, Oh og Zweben, 2014). Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á notkun hennar hafa þó í flestum tilvikum sýnt fram á marktækan árangur þegar breyta á hegðun til batnaðar (Alexander o.fl., 2008). Hins vegar skortir frekari rannsóknir á árangri af beitingu nálgunarinnar innan réttarvörslukerfisins sem verður að teljast ákveðinn veikleiki á sviðinu (Armstrong o.fl., 2016; McMurrin, 2009; Schwalbe o.fl., 2014).

Þegar litið er til árangurs af notkun ákveðins meðferðarforms gefur augaleið að meira þarf til en forskrift af forminu einu saman. Guðmundur Gíslason bendir til dæmis á að niðurstöður kannana erlendis frá bendi frekar til þess að þau heildaráhrif sem fangi upplifir meðan á fangavist stendur séu líklegri til að draga úr endurkomutíðni í fangelsi, fremur en einstakir þættir. Er þá átt við að heildaráhrif þátta á borð við þá aðstoð sem fangaverðir veita skjólstæðingum sínum, það er að viðmót þeirra í garð fanga, samskipti, skipulag starfsins, hreinskilni og réttsýn ákvarðanatoka vegi þyngra en stakar aðgerðir svo sem tímabundin meðferð (Guðmundur Gíslason, 2001).

Ýmsar vangaveitur hafa verið uppi um hversu umfangsmikil sú þjálfun sem starfsmenn hljóta í að beita nálguninni þurfi að vera til þess að notast megi markvisst við hana í daglegum störfum. Þótt styttri námskeið hafi gefið góða raun hafa rannsóknir þó sýnt fram á að til þess að sem bestum tókum megi ná á því að beita nálguninni sé æskilegt að starfsmenn fái viðhaldsþjálfun og reglulega endurgjöf til að geta tileinkað sér nálgunina fyllilega (Alexander o.fl., 2008). Í ljósi þess hefur því til dæmis verið haldið fram að eins miklum árangri og notkun nálgunarinnar getur skilað á stuttum tíma geti notkun hennar dvínað jafn hratt ef henni er ekki viðhaldið með reglulegri þjálfun og endurgjöf. Miðað við þann fjölda rannsókna sem þó hafa sýnt fram á árangur af notkun nálgunarinnar má ætla að mikill hagur yrði af því að gera fleiri ítarlegar rannsóknir á sviðinu er snúa að ágæti áhugahvetjandi samtala, sérstaklega þegar kemur að notkun nálgunarinnar með brotamönnum (McMurrans, 2009). Mætti þá gjarnan taka tillit til ákveðinna þátta svo sem á hvaða tímapunkti afplánunar nálgunin henti best og í hversu langan tíma væri heppilegast að beita henni með hverjum og einum einstaklingi (Schwalbe o.fl., 2014).

Mikilvægt er að hafa í huga að þó að einstaklingar hafi öðlast þjálfun í að beita nálguninni er ekki þar með sagt að þeir séu sterkir í að nota hana með skjólstæðingum. Miller og Mount (2001) benda til dæmis á þá staðreynd að hluti þeirra aðila sem hlýtur þjálfun í beitingu áhugahvetjandi samtala meðtekur nálgunina að fullu en nær þó einhverra hluta vegna ekki að nýta hana í starfi. Að lokum er vert að nefna að á bakvið notkun hvers kyns íhlutunar, hvort sem um ræðir áhugahvetjandi samtöl eða annars konar klínískar aðferðir er gott starfsfólk sem sér til þess að íhlutunin skili tilskyldum árangri. Það má því segja að engine nálgun eða aðferð ein og sér geti skilað árangri nema að baki henni standi góður starfsmaður (Tellier og Serin, 2000).

Líkanið um stig breytinga (*e. Transtheoretical model*) sem gjarnan er notað samhliða nálguninni um áhugahvetjandi samtöl hefur einnig sætt gagnrýni, einna helst á þeim forsendum að um of mikla einföldun sé að ræða er lúta að því að einstaklingur fari í gegnum ákveðin stig þegar kemur að hegðunarbreytingum, það er að um mun umfangsmeira ferli sé að ræða heldur en líkanið gefur til kynna (Casey, Day og Howells, 2005; McMurrans, 2009; Toman og Hawkins, 2008; West, 2005).

5.5 Hvað ber starfsmönnum réttarvörslukerfisins að hafa í huga við beitingu nálgunarinnar?

Þeir sem hljóta þjálfun í því að beita áhugahvetjandi samtölum öðlast einna helst þekkingu á fjórum sviðum út frá hugmyndafræðinni. Þar þarf fyrst að nefna að geta sýnt samkennd (*e. Express empathy*) en slíkt getur spilað stórt hlutverk í því að auka á áhugahvöt viðkomandi. Ráðgjafi, í þessu tilviki starfsmaður réttarvörslukerfisins, þarf að háttá viðtölum þannig að einstaklingur upplifi skilning af hans hálfu en með því má draga úr líkum á mótstöðu gegn breytingum (*e. Develop discrepancy*) til batnaðar og gera viðkomandi kleift að átta sig á innri hvötum (Alexander o.fl., 2008; Lundahl o.fl., 2010; Miller og Moyers, 2006; National institute of corrections, 2012).

Að geta fengið einstaklinga til að horfast í augu við eigin hegðun og gildi er einnig lykilatriði sem og að geta sýnt því skilning að einstaklingar eru mistilbúnir til að gera breytingar í eigin lífi. Þar af leiðandi er þess krafist af ráðgjafanum að hann gangi ekki of hart fram (*e. Roll with resistance*) og forðist að lenda í deilum við einstaklinginn. Að lokum ber að nefna sjálfsstyrkingu (*e. Support self-efficacy*) eða hjálp til sjálfshjálpar, sem raunar er lykillinn að allri meðferðarvinnu. Með því er átt við að viðkomandi hafi sjálfstraust til að trúá því að hann geti breytt og þannig náð árangri (Alexander o.fl., 2008; Lundahl o.fl., 2010; Miller og Moyers, 2006; National Institute of Corrections, 2012).

Þeir ráðgjafar sem hyggjast beita áhugahvetjandi samtalsmeðferð, hvort sem er í réttarvörslukerfinu eða á öðrum vettvangi þurfa einnig að kunna skil á þremur lykilhugtökum meðferðarformsins; breytinga- og viðhalds tali, tvíbendni og leiðréttingarviðbragði (Miller og Moyers, 2006; Miller og Rollnick, 2013; National Institute of Corrections, 2012).

Ráðgjafi ber fljótlega kennsl á svokallað breytingatal (*e. Change talk*) viðkomandi einstaklings í ferlinu þegar vegferð í átt að breytingum er hafin, en mikilvægt er að ráðgjafi reyni eftir fremsta megni að viðhalda slíku tali. Með því vegur einstaklingurinn og metur þá kosti sem breytingarnar geta haft í för með sér. Eftir því sem viðkomandi einblínir meira á ákveðna hluti og segir þá upphátt við sjálfan sig eykst trúin á eigin getu. Þannig má ætla að því meira sem brotamaður talar upphátt um að framkvæma breytingar á eigin lífi þeim mun líklegri sé hann til að trúá því að hann geti breytt og þar með að láta verða af breytingum (Britt, 2014; Miller og Moyers, 2006; Miller og Rollnick, 2013; National institute of corrections, 2012).

Algenzt er að einstaklingum vaxi breytingar til batnaðar í augum, ekki síst brotamönnum þar sem vandi þeirra er oft á tíðum mjög víðtækur (Britt, 2014; Clark, 2005; Fabring og Johnson, 2008; Miller og Rollnick, 2012; National Institute of Corrections, 2012). Stór hluti brotamanna hefur til dæmis lifað svo árum skiptir við erfiðar aðstæður sem hefur haft slæm áhrif á líðan þeirra og félagslegar þarfir (Gatherer, 2013; Ginn 2012). Því er mikilvægt að ráðgjafi sé viðbúinn því að viðkomandi veiti ákveðna mótstöðu og finni leiðir til að vinna með brotamanninum (Britt, 2014; Clark, 2005; Fabring og Johnson, 2008; Miller og Rollnick, 2012; National Institute of Corrections, 2012). Þegar einstaklingur veitir mótspyrnu er algenzt að hann viðhafi svokallað viðhaldstal (*e. Sustain talk*) sem gefur til kynna að viðkomandi sé ekki nægilega vel í stakk búinn til þess að stíga skrefið í átt að breytingum og mærir þar með varandi ástand. Því er mikilvægt að halda umræðum sem gætu ýtt undir frekari brotahegðun í algjöru lágmarki í þeim tilgangi að koma í veg fyrir að viðkomandi haldi áfram uppteknum hætti en það að réttlæta vafasama hegðun getur haft þveröfug áhrif á áform um breytingar til batnaðar (Britt, 2014; Miller og Moyers, 2006; Miller og Rollnick, 2013; Miller og Rollnick, 2012; Miller og Rose, 2009; National Institute of Corrections, 2012).

Með tvíbendni (*e. Ambivalence*) er átt við að ákveðinn vilji sé fyrir hendi til að gera breytingar til batnaðar en á sama tíma velkist einstaklingur í vafa um hvort um nægan vilja sé að ræða til að framkvæma þær. Algenzt er að þeir sem stunda áhættuhegðun af einhverju tagi, til dæmis brotastarfsemi, finni fyrir þessari togstreitu. Þegar vart verður við tvíbendni hjá einstaklingi er mikilvægt að ráðgjafi beiti virkri hlustun og sé leiðbeinandi og ráðgefandi (Miller og Rollnick, 2013). Með samtali milli brotamanns og ráðgjafa er einblínt á breytingar og það að viðkomandi taki sjálfur ábyrgð á þeim breytingum sem hann hyggst framkvæma (Britt, 2014; Clark, 2005; Fabring og Johnson, 2008; National Institute of Corrections, 2012).

Með hinu svokallaða leiðréttingarviðbragði er átt við að sú aðstoð sem veitt er af hálfu ráðgjafans geti snúist upp í andhverfu sína. Mikilvægt er fyrir ráðgjafa að vera meðvitaður um að hægt er að vinna gegn ferlinu sem lagt var upp með ef ekki er haldið rétt á spöðunum. Sú hætta er fyrir hendi ef ráðgjafi beitir sannfæringarkrafti sínum um að það sem hann hefur fram að færa sé rétta leiðin fyrir viðkomandi. Þegar leiðréttingarviðbragði er beitt finnur einstaklingur alla jafna fyrir óöryggi og algenzt er að hann fari í varnarham. Því skiptir höfuðmáli að vinna með áformum einstaklingsins en ekki á móti þeim, þótt vissulega sé til góðs að skapa umræðu um hvers vegna viðkomandi kýs að haga breytingum sínum á ákveðinn

hátt. Einnig er mikilvægt að það sé skýrt frá upphafi meðferðar að einstaklingi sé frjálst að hafa aðra skoðun en ráðgjafi (Miller og Rollnick, 2013; National Institute of Corrections, 2012).

Þar sem nálgunin um áhugahvetjandi samtöl byggist á samvinnu er um að ræða nokkurs konar sameiginlega vegferð ráðgjafa og brotamanns. Ráðgjafinn býr yfir ákveðinni fagþekkingu varðandi það að draga úr óæskilegri hegðun, í þessu tilviki afbrotum, á meðan brotamaðurinn hefur sína eigin styrkleika og kunnáttu fram að færa. Samþykki er einnig mikilvægur liður þegar kemur að meðferðinni. Lykilatriði er fyrir ráðgjafann að samþykkja brotamanninn eins og hann er, virða sjálfræði hans og að vera meðvitaður um að ákvörðunin um að breyta liggur að lokum alltaf hjá brotamanninum sjálfum. Ef slíkt samband næst milli aðila má vænta hámarksárangurs af meðferðinni (Miller og Rollnick, 2013; National Institute of Corrections, 2012).

Vert er að taka fram að rannsóknir hafa sýnt fram á að fjöldi samtala á milli brotamanns og ráðgjafa ræður ekki endilega úrslitum um árangur meðferðarinnar heldur frekar það á hvern veg samtalið þróast og af hversu miklum ákafa viðkomandi brotamaður lætur í ljós vilja um breytingar meðan á meðferð stendur (Britt, 2014).

Þau meðferðarform sem skila hvað mestum árangri þegar unnið er með einstaklinga eru yfirleitt fastmótuð og leiðbeinandi (Austin o.fl., 2011). En hversu vænlegt sem meðferðarformið er til árangurs þá skilar vinnan litlu ef viðkomandi brotamaður finnur ekki fyrir hvata til að gera breytingar og tileinka sér ný gildi (Austin o.fl., 2011; Miller og Rollnick, 2002). Ef hvati er ekki hafður í forgrunni eru slíkar aðferðir líklegri til að skapa ákveðna mótstöðu hjá viðkomandi einstaklingi, það er að viðkomandi getur upplifað þvingun af hálfu ráðgjafa. Þar með eru hlutirnir ekki framkvæmdir á forsendum einstaklingsins og því líklegt að viðkomandi snúi til baka frá tilætluðum breytingum (Austin o.fl., 2011).

6 Áhugahvetjandi samtöl sem hluti af daglegum störfum fangavaraða

Innan kanadíska fangelsiskerfisins hefur virkni áhugahvatar brotamanna verið notuð sem lykilþáttur í allri endurhæfingu innan fangelsanna (Yates og Garrow, 2010). Við framkvæmd og útfærslu endurhæfingaráætlana er litið til áhættu og þess hversu mikla þörf brotamaður hefur fyrir endurhæfingu. Lögð er áhersla á að slíkt ferli eigi sér stað fljótlega eftir komu í afplánun, sérstaklega ef um er að ræða einstaklinga með styttri dóma (Stewart og Picheca, 2001). Er þá hverjum þeim einstaklingi sem afplánar fangelsisdóm ætlað að taka þátt í meðferð og þeirri virkni sem fangelsin hafa upp á að bjóða (Yates og Garrow, 2010).

Árið 2003 átti sér stað stefnumörkun innan fangelsiskerfisins í Kanada þegar áætlun um notkun áhugahvetjandi íhlutunar (*e. Motivational based intervention strategy*) var innleidd í sex öryggisstofnanir þar sem hámarksöryggisstaðla gætir. Þetta var gert í þeim tilgangi að mæta þeim áskorunum sem geta fylgt störfum innan stofnana þar sem hámarksöryggisstaðlar gilda, sem og til að auka jákvæð samskipti fangavaraða og brotamanna. Þá var hugsunin með innleiðingunni að reyna, með notkun áhugahvetjandi íhlutunar, að draga úr því að einstaklingar væru settir í aðskilnað frá öðrum föngum en einnig til að auka virkni brotamanna. Starfsfólk Kent-fangelsisins í Kanada innleiddi áætlunina um notkun áhugahvetjandi íhlutunar að fullu og uppskar í kjölfarið mun meiri heildarárangur en aðrar stofnanir réttarvörslukerfisins þar í landi. Síðan innleiðing áætlunarinnar átti sér stað hefur henni verið viðhaldið innan Kent-fangelsisins en lögð er sérstök áhersla á að viðhalda þjálfun starfsfólks í að beita íhlutuninni (Yates og Garrow, 2010).

Umrædd íhlutun samanstendur af áhugahvetjandi samtölum við brotamenn, fræðslu fyrir starfsmenn sem og þjálfun þeim til handa í því að beita nálguninni. Markmið starfsþjálfunarinnar er að auka vitund og skilning fangavaraða á því breytingaferli sem brotamenn fara alla jafna í gegnum þegar til stendur að gera breytingar á hegðun en með því má stuðla að jákvæðara starfsumhverfi og um leið betra umhverfi fyrir brotamenn. Þar sem algengt er að brotamenn búi yfir litlum hvata til að breyta er komið inn á þann nauðsynlega stuðning og hvatningu sem fangaverðir geta veitt brotamönnum en slíkur stuðningur er talinn lykilþáttur í breytingaferlinu. Færninámskeiðið snýr svo að því að fangaverðir nái að aðlaga brotamenn að fangelsisumhverfinu með því að leggja áherslu á sjálfsstjórn og félagsfærni. Þeirri færni sem fangaverðir öðlast í gegnum ferli íhlutunarinnar er ætlað að stuðla að bættum viðhorfum og hegðun brotamanna, að draga úr agabrotum innan fangelsanna og hvetja

brotamenn til aukinnar virkni sem síðan eykur líkurnar á árangri þegar komið er út í frelsið (Yates og Garrow, 2010).

7 Notkun áhugahvetjandi samtala í tengslum við störf fangavarða á Íslandi

7.1 Starfslýsing fangavarða í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni

Þegar litið er til þess hvort nýta megi nálgunina um áhugahvetjandi samtöl innan fangelsa landsins má sjá að margt bendir til þess að notkun nálgunarinnar henti einkar vel í því starfi sem þar fer fram. Ekki þarf að leita lengra en á upphafssíðu Fangelsismálastofnunar ríkisins, þar sem meginmarkmið með fangelsun á Íslandi eru tilgreind, til að sjá hversu vel nálgunin er til þess fallin að nýta innan fangelsanna. Meginmarkmiðið felst til dæmis í því að föngum sé tryggð örugg afplánun, að mannúðleg og virðingarverð samskipti séu höfð í forgrunni og að þær aðstæður og umhverfi sem fyrir hendi eru séu hvetjandi fyrir fanga til uppbyggingar á eigin lífi (fangelsi.is, e.d; Lög um fullnustu refsinga nr. 49/2005).

Þegar innihald starfslýsingar, ætlaðri fangavörðum í fangelsum landsins, er skoðað má sjá að um er að ræða mikinn samhljóm með þeim verkefnum sem felast í starfinu og notkun áhugahvetjandi samtala innan fangelsanna. Samkvæmt starfslýsingu Fangelsismálastofnunar ætlaðri fangavörðum í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni felst ábyrgð starfsins í almennri fangavörslu með valdheimild. Meginmarkmið með starfi fangavarða er að gæta almannahagsmuna með daglegri gæslu fanga sem og að veita þeim nauðsynlega þjónustu og aðhlyningu. Samhliða eftirliti með föngum sinna fangaverðir einnig öryggiseftirliti, skýrslugerð vegna daglegra athafna og afleysingum ef með þarf. Gerðar eru kröfur um að fangaverðir búi yfir hæfni til að geta leyst úr ágreiningi, að þeir séu samstarfsfúsir og sýni frumkvæði í starfi (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Hvað varðar menntun í starfi er fangavarðamenntun talin æskileg þeim sem sinna starfinu en einnig er annars konar menntun sem nýtist í starfi talin vænlegur kostur. Skilyrði er að hafa gott vald á íslenskri tungu en góð enskukunnátta og tölvukunnátta er einnig ákjósanleg (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Daglegu eftirliti með föngum er háttað samkvæmt þeim starfsreglum sem gilda innan fangelsanna hverju sinni en það kemur í hlut fangavarða að sjá til þess að fangar fylgi settum reglum fangelsanna. Fangaverðir eru ábyrgir fyrir öryggi fanga en þeim ber skylda til, eins og frekast er unnt, að sjá til þess að fangar taki út refsingu sína í sátt við umhverfið. Eftirlit fangavarða er einnig falið í því að hafa aðgæslu á samskiptum meðal fanga sem og að eiga sjálfir í samskiptum við þá eins og frekast er unnt. Fangaverðir þurfa að vera meðvitaðir um andlega og líkamlega líðan fanga og skulu leiðbeina og aðstoða fanga við persónuleg vandamál

þeirra, hvort sem um ræðir vímuefnaneyslu viðkomandi, fjölskylduvandamál, hegðunarvanda eða annan þann persónulega vanda sem viðkomandi kann að glíma við. Ef grunur vaknar um að óeðlilegt eða óvenjulegt ástand eigi sér stað innan fangelsanna ber fangavörðum að koma boðum um slíkt til yfirmanna. Einnig þurfa fangaverðir að vera því viðbúnir að takast á við ofbeldisfulla hegðun eða mótþróa og aðskilnað í kjölfar þess, sem og hverju öðru því sem kann að koma upp á meðal fanga (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Ef yfirmaður óskar þess getur það komið í hlut fangavarða að taka svokallaða innkomuskýrslu af fanga þegar í afplánun er komið og að auki framfylgja afplánunaráætlun fangans ef slík áætlun liggur fyrir. Hvað skýrslugerð varðar er það í verkahring fangavarða að skrá niður á skýrsluform hvað eina sem upp kann að koma í fangelsinu og snýr að föngum, til dæmis varðandi hegðunarvandamál, brot á reglum fangelsisins sem og ofbeldi. Þá taka fangaverðir þátt í yfirheyrslum á föngum þegar þess er óskað (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Öryggiseftirlit er veigamikil hlutverk fangavarða en undir það fellur að framkvæma og taka þátt í hvers kyns leitum, svo sem líkams- klefa- málm- eða fíkniefnaleitum og töku þvagsýna, sé þess óskað. Þeir sinna eftirlitsferðum á inni- og útisvæðum fangelsanna og skrá þær ferðir með upplýsandi hætti samkvæmt fyrirliggjandi reglum. Fangavörðum ber einnig að kynna sér og viðhalda þeirri þekkingu sem snýr að öryggis- og tækjabúnaði fangelsanna (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Þegar þörf krefur ber fangaverði að sinna afleysingum, hvort sem um ræðir störf aðstoðarvarðstjóra, næturvarðstjóra eða varðstjóra. Hvað önnur störf fangavarða snertir ber þeim skylda til að ganga vel um vinnusvæði, að greiða úr tilteknum málum áður en að vaktaskiptum kemur og sjá til þess að þau áhöld sem þarf við dagleg störf séu ávallt tiltæk, svo sem hanskar, þvagsýnaglös, hreinlætisvörur og annað sem fellur þar undir (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Helstu samstarfsaðilar fangavarða eru fyrst og fremst aðrir fangaverðir sem og starfsmenn Fangelsismálastofnunar. Einnig eiga heilbrigðisstarfsmenn, sálfræðingar, félagsráðgjafar, læknar og hjúkrunarfræðingar í miklu samstarfi við fangaverði, sem og lögmenn og lögregla (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

7.2 Lög og reglugerðir um störf fangavarða

Ýmis atriði laga og reglugerða er snúa að störfum fangelsa landsins benda einatt til þess að notkun samtalsmeðferðarinnar megi fella vel að starfseminni. Markmið 3. greinar stofnanasamnings Fangelsismálastofnunar ríkisins og Starfsmannafélags Reykjavíkur (SFR) snýr til dæmis að því að styrkja fagmennsku í starfi þeirra starfsmanna sem sinna störfum innan fangelsanna. Tilgangurinn er að mæta þeim auknu kröfum sem gerðar eru til fangavarða samkvæmt lögum um fullnustu refsinga, evrópskum fangelsisreglum og reglugerð um menntun fangavarða. Í því felst meðal annars að starfsmönnum fangelsanna er ekki einungis ætlað að bera ábyrgð á gæslu fanga heldur einnig á aðgæslu og mannlegum samskiptum sem síðan getur aukið líkurnar á því að fangi geti lifað utan heims afbrota að afplánun lokinni. 7. grein samningsins kemur enn fremur inn á endurmenntun fangavarða. Þar segir að fangavörður skuli taka virkan þátt í áætlun um endurmenntun á starfsferli sínum sem viðurkennd sé af samningsaðilum og að í endurmenntun geti falist allt að 20 tímar á hverju ári (Stofnanasamningur Fangelsismálastofnunar ríkisins og SFR stéttarfélags í almannabjónustu, 2005).

Markmið laga um fullnustu refsinga nr. 49/2005 er að fullnusta refsinga skuli fara fram með öruggum og skilvirkum hætti. Markmiðsgreinin kveður á um að draga skuli úr líkum á ítrekun brota og stuðla að farsælli betrun og aðlögun brotapolu að samfélaginu. 2. grein sömu laga segir að undir betrun flokkist það sem miðar að því að gera fanga kleift að auka færni sína og lífsgæði sem og að sporna við frekari brotastarfsemi og endurkomu í fangelsi. Enn fremur segir í 2. grein að undir þá heilbrigðisþjónustu sem fangar eigi rétt á flokkist öll sú heilbrigðisstarfsemi sem veitt er í því skyni að efla heilbrigði, fyrirbyggja, greina eða meðhöndla sjúkdóma og endurhæfa sjúklinga. 9. grein laganna gerir síðan grein fyrir fangavarðanámi en þar segir að Fangelsismálastofnun skuli sjá til þess að fangaverðir hljóti viðhlítandi menntun og þjálfun í fangavarðafræðum þegar þörf er á.

Í 24. grein laga um fullnustu refsinga greinir frá meðferðaráætlun. Þar segir að Fangelsismálastofnun skuli í samvinnu við fanga gera meðferðaráætlun fyrir fanga, sé það talið nauðsynlegt að mati sérfræðinga stofnunarinnar. Áætlunina skal gera svo fljótt sem hægt er eftir að afplánun hefst og endurskoða eftir atvikum meðan á afplánun stendur.

Fangaverðir eru starfsmenn hins opinbera. Í 14. grein laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 segir að starfsmanni sé skylt að rækja starf sitt af alúð og

samviskusemi í hvívetna. Hann skuli gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Enn fremur segir í sömu grein að starfsmanni sé skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal benda viðkomandi á það, ef svo ber undir, hvert hann skuli leita með erindi sín.

7.3 Íslenskt fangelsiskerfi og áhugahvetjandi samtöl

Eins og sjá má á starfslýsingu fangavarða í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni er starf íslenskra fangavarða mjög umfangsmikið og kröfur til starfsstéttarinnar fara sífellt vaxandi. Ákveðin togstreita fylgir starfinu sem gerir það að mörgu leyti flóknara, því að á sama tíma og fangavörðum er skylt að hafa mannúð að leiðarljósi hafa þeir valdheimild sem beita má í þeim tilvikum sem þess er krafist. Þeim er einnig ætlað að sjá til þess að fangar fylgi reglum fangelsanna en er á sama tíma ætlað að búa þannig um hnúta að fangar geti lifað í sátt og samlyndi við afplánunarumhverfið. Þá er þeim ætlað að vera meðvitaðir um líðan fanga og vera þeim leiðbeinandi í persónulegum málefnum og eiga á sama tíma að vera viðbúnir ofbeldi af hendi fanga í hvívetna. Af þessu má vera ljóst að fangaverðir verða að búa að ákveðnum sveigjanleika í starfi en þurfa um leið að fylgja þeirri formfestu og því regluverki sem starfið krefst og því er um mikla áskorun að ræða fyrir þá sem inna starfið af hendi (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.; Guðmundur Gíslason, 2001).

En þótt starf fangavarða geti á köflum verið snúið má sjá að starfslýsing fangavarða býður upp á ýmsa möguleika miðað við meginmarkmið starfsins hvað varðar þjónustu við fanga. Í lýsingunni er til dæmis kveðið á um að fangaverðir skuli sinna samskiptum við fanga eins og unnt er. Einnig segir að fangavörðum sé ætlað að vera leiðbeinandi og skuli aðstoða fanga við persónuleg málefni, þar á meðal varðandi hegðunar- eða vímuefnavanda (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.). Í ljósi þess má nefna grein Guðmundur Gíslasonar (2001), forstöðumanns fangelsanna á höfuðborgarsvæðinu, Fangelsisins á Akureyri og síðar fangelsisins á Hólmsheiði, þar sem hann bendir á að hver og einn starfsmaður fangelsanna beri ábyrgð á því hvernig hann innir starfshlutverk sitt af hendi. Hann bendir glögglega á þá staðreynd að sé hlutverk fangelsanna eingöngu að geyma einstaklinga til lengri eða skemmri tíma muni starfið ekki skila tilsettum árangri. Leggja verði aukna áherslu á meðferðar- og umönnunarsjónarmið í starfi og þannig leggja áherslu á endurhæfingu einstaklinga, að draga úr neikvæðum hliðum vistunarinnar og að aðstoða einstaklinga eftir fremsta megni við að nýta refsivistartímann sér til uppbyggingar í þeim tilgangi að auka líkur á farsælu frelsi. Guðmundur

bendir líka á að nauðsynlegt sé að haga vinnubrögðum í takt við umhverfið á hverjum tíma en nú á dögum séu kröfur allt aðrar en áður fyrr í samfélaginu. Þar af leiðandi þurfi að aðlaga fangelsiskerfið að breyttum forsendum hverju sinni. Til dæmis hafi starf fangavarða á hinum Norðurlöndunum, svo sem í Svíþjóð, Danmörku og Noregi, færst innar, það er nær föngunum í þeim tilgangi að aðstoða þá enn frekar og eiga í samskiptum við þá í meira mæli.

Guðmundur nefnir einnig hugtökin „meðhöndlun“ og „umhyggju“ í samhengi við störf fangavarða, í þeim tilgangi að varpa ljósi á hversu miklu máli mannlegi þátturinn skiptir í starfi með föngum. Þá skipti máli að reyna að meðhöndla fangann á ákveðinn hátt með það að markmiði að kalla fram breytt viðhorf. Í ljósi þess má enn fremur sjá að áhugahvetjandi samtöl eiga vel upp á pallborðið í vinnu með föngum.

Guðmundur ræðir einnig um hugtakið „breytingaferli“ í tengslum við samvinnu fangavarðar og brotamanns. Með því ferli er gert ráð fyrir að ákveðin framvinda eigi sér stað í hegðunarferli fangans, að fanginn sýni ábyrgð og vinni sjálfur að sínum málum undir leiðsögn. Breytingaferlið hefst meðan á afplánun stendur og getur síðan haldið áfram eftir að fanginn hefur lokið vistinni. Stefnan er því sett inni í fangelsinu og takmarkinu náð á síðari stigum ferlisins en tilgangurinn með slíku sé að fá viðkomandi til að veita þeim möguleikum sem í boði eru til að bæta eigið líf athygli. Guðmundur bendir á að breytingaferli sé það hugtak sem virðist falla best að samstarfi fangavarða og brotamanna, að það markmið sem brotamanni er sett í upphafi sé að með tímanum geti hann öðlast ábyrga tilveru. Miðað við þá þætti sem felast í breytingaferli samkvæmt því sem fram kemur hjá Guðmundi er ekki annað að sjá en að áhugahvetjandi samtöl geti komið að góðum notum í slíku ferli.

Í ljósi þessa má sjá að innleiðing áhugahvetjandi samtalsmeðferðar í íslenskt fangelsiskerfi gæti skilað markverðum árangri í starfi. Gildir þá einu hvort um ræðir á meðal brotamanna, starfsmanna eða árangri stofnananna í heild (Alexander o.fl. 2008; Taxman o.fl., 2015; Austin o.fl., 2011). Nálgunin lýtur að því að eiga í samskiptum sem byggjast á mannúð, að vera leiðbeinandi og að aðstoða einstaklinga með persónuleg málefni þeirra í átt að bættri hegðun, en í starfslýsingu íslenskra fangavarða er einmitt kveðið á um slíkt (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.; Miller og Rollnick, 2013). Eins og áður segir má rekja upphaf nálgunarinnar til meðhöndlunar alkóhólisma og er markmiðið með beitingu hennar að ná fram hegðunarbreytingum (Miller, 1983) en sú staðreynd styður enn betur við hugmyndina um innleiðingu samtalsmeðferðarinnar í íslenskt fangelsiskerfi þar sem tekið er fram í starfslýsingu

fangavarða að horft skuli til þessara þátta í þjónustu við fanga (Fangelsismálastofnun ríkisins, e.d.).

Líkt og Stofnanasamningur Fangelsismálastofnunar ríkisins og Starfsmannafélags Reykjavíkur (2005) kveður á um er það að styrkja fagmennsku í starfi fangavarða eitt af meginmarkmiðunum í ljósi þeirra auknu krafna sem gerðar eru til fangavarða, jafnt hvað varðar ábyrgð á gæslu sem í mannlegum samskiptum. Í því samhengi er vikið að endurmenntun fangavarða og þar gæti þjálfun starfsmanna í beitingu áhugahvetjandi samtala til dæmis falist.

Markmið laga um fullnustu refsinga nr. 49/2005 rennir einnig styrkum stoðum undir möguleikann á innleiðingu meðferðarformsins í íslenskt réttarvörslukerfi. Þar segir að draga skuli úr líkum á ítrekun brota og stuðla að farsælli betrun, sem og samfélagslegri aðlögun brotþola. Með áhugahvetjandi samtalsmeðferð mætti stuðla að því markmiði sem felst í betrun, það er að auka möguleika á færni, auka lífsgæði og draga úr endurkomutíðni í fangelsi og þar með bæta heildarárangur stofnunarinnar. Einnig kveða sömu lög á um gerð meðferðaráætlana með föngum, sé þess þörf, en slík áætlun gæti innihaldið áhugahvetjandi samtöl af hendi fangavarða.

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 eru einnig vel til þess fallin að styðja við innleiðingu nálgunarinnar í íslenskt fangelsiskerfi. Þar segir meðal annars að starfsmanni sé skylt að sinna starfi sínu af alúð, samviskusemi og réttsýni og að hann skuli veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, atriðum sem einmitt er lykilatriði að gera skil þegar áhugahvetjandi samtalsmeðferðinni er beitt.

Í grein Erlendar Baldurssonar um íslenskt fangelsiskerfi kemur enn fremur fram að starfsemi smærri fangelsa hafi ýmsa kosti í för með sér fram yfir starfsemi þeirra stærri. Má þar helst nefna að þar sem um mun meira návígi er að ræða milli fangavarða og fanga verði vandi hvers og eins einstaklings þess vegna sýnilegri og því auðveldara að meðhöndla hann (Erlendur Baldursson, 2000). Í ljósi þessa ætti íslenskt fangelsiskerfi að hafa alla burði til að innleiða nálgunina.

Að ofansögðu má vera ljóst að miðað við þær kröfur sem gerðar eru til starfsmanna réttarvörslukerfisins á Íslandi og í ljósi þess regluverks sem tekið er mið af í starfi fangelsanna er nálgunin um áhugahvetjandi samtöl einkar vel til þess fallin að innleiða í dagleg störf með brotamönnum.

8 Gott starfsfólk gulli betra

Í sífelld flóknara umhverfi innan réttarvörslukerfisins mætir starfsfólk auknum áskorunum í starfi. Í ljósi þess hefur, eins og áður hefur komið fram, orðið vakning á síðustu árum varðandi það hversu nauðsynleg hvers kyns íhlutun í vinnu með brotamönnum er (Tellier og Serin, 2000). Sýnt hefur verið fram á að framlag starfsfólks innan réttarvörslukerfisins í þjónustu við skjólstæðinga getur skipt sköpum í ferli afplánunar og er lykilþáttur þegar kemur að íhlutun. Val á starfsfólki sem og þjálfun þess er einnig sagt vera lykill að góðu starfi og því ber yfirvöldum að hlúa vel að mannauði sínum (Stewart og Picheca, 2001). Því er einnig haldið fram að refsivörsluumhverfið sé yfirleitt vel til þess fallið að veita starfsmönnum tækifæri til að hafa jákvæð áhrif á hegðun brotamanna (Farkas, 1999; Tellier og Serin, 2000). Þó er vert að hafa í huga að þrátt fyrir að öllum þessum þáttum séu gerð fullnægjandi skil næst ekki tilskilinn árangur ef einstaklingur er ekki tilbúinn til að viðurkenna eigin vanda og skortir trú á eigin getu til að geta breytt (Stewart og Picheca, 2001).

Í ljósi þessa leggur Gillis (2001) sérstaklega áherslu á mikilvægi starfsmanna í réttarvörslukerfinu. Hann álitur að eiginleikar starfsmanna geti haft mikil áhrif á daglegar athafnir brotamanna, ekki síst þegar kemur að því að breyta hegðun. Hann heldur því þó fram að á sama hátt og dugmikið starfsfólk geti aukið á hvata brotamanna geti þeir starfsmenn sem ekki sinna starfi sínu af heilum hug jafnvel ýtt undir mótstöðu. Niðurstöður rannsóknar Gillis frá 2001 leiddu einnig í ljós að jákvæð viðhorf starfsmanna réttarvörslukerfisins, gildi þeirra og skoðanir, trú á eigin getu til áhrifa í starfi sem og félagslegan stuðning mætti yfirfæra á árangur brotamanna í samfélaginu að afplánun lokinni (Tellier og Serin, 2000).

Einnig er álitid að viðhorf starfsmanna gagnvart föngum, sér í lagi þeirra sem veita föngum meðferð, geti haft áhrif á það hvernig brotamaður bregst við endurhæfingu (Tellier og Serin, 2000; Wahler og Gendreau, 1985). Árangur endurhæfingar er enn fremur sagður háður stuðningi og eflingu starfsmanna þar sem þeir eiga í hvað mestum samskiptum við brotamenn (Jurik og Musheno, 1986; Paboojan og Teske 1997; Poole og Regoli, 1980; Tellier og Serin, 2000). Þá eiga niðurstöður rannsókna á starfsánægju og viðhorfum fangavarda gagnvart föngum það sameiginlegt að sýna jákvætt samband þar á milli. Rannsóknir hafa einnig gefið til kynna að þeim mun meiri starfsánægju sem fangaverðir upplifa, þeim mun jákvæðari eru viðhorf þeirra (Cullen, Link, Wolfe og Frank, 1985; Jurik og Halemba, 1984; Jurik og Winn, 1987; Tellier og Serin, 2000). Einlægur áhugi á starfinu, hvort sem um er að ræða áhuga á

mannlegum þáttum þess eða öryggisþáttum, hefur auk þess ævinlega í för með sér jákvæð viðhorf til fanga á meðan fangaverðir sem láta sig starfið lítið varða og sinna því aðallega vegna utanaðkomandi hagsmuna, svo sem vegna vinnuöryggis eða mánaðarlauna, eru líklegri til að hafa neikvæðari viðhorf í garð fanga (Jurik, 1985; Jurik og Musheno, 1986; Tellier og Serin, 2000).

Niðurstöður rannsóknar Jurik og Winn (1987) sýndu enn fremur fram á að þeir fangaverðir sem upplifðu sig sem áhrifavalda í starfi höfðu jákvæðari viðhorf til brotamanna. Einnig höfðu þeir fangaverðir sem voru nálægir föngunum við daglegar athafnir og gáfu sig að þeim í meira mæli jákvæðari viðhorf gagnvart þeim (Cullen o.fl., 1985; Tellier og Serin, 2000).

Fyrir þá starfsmenn sem sinna ráðgjafahlutverki við brotamenn er lykilatriði að gera sér grein fyrir því að notkun áhugahvetjandi samtala skilar ávallt meiri árangri en bein átök (Miller og Rollnick, 1991; Tellier og Serin, 2000). Á sama hátt skilar færni fangavarða til að geta sýnt sveigjanleika en um leið festu í starfi mestum árangri í starfinu, það er að geta verið ákveðnir en um leið sanngjarnir í samskiptum við fanga. Þá er mikilvægt að geta beitt virkri hlustun, þekkja mörk, vera leiðbeinandi án þess að ganga of hart fram, hvetja til virkrar þátttöku og síðast en ekki síst notast við kímniálfu í starfi á viðeigandi hátt. Rannsóknir hafa sýnt fram á að þegar fangaverðir búa yfir þessum eiginleikum getur það aukið ábyrgð brotamanna á eigin hegðun og haft jákvæð áhrif á virkni þeirra (Tellier og Serin, 2000). Í ljósi þessa má sjá að þörf er fyrir að leggja aukna áherslu á hvatningaviðtöl sem leið til að bæta árangur brotamanna (Preston, 2000; Tellier og Serin, 2000).

9 Umræður og lokaorð

Hér hefur hugmyndafræðinni um áhugahvetjandi samtöl verið gerð skil, þeim þáttum sem vert er að hafa í huga við beitingu nálgunarinnar og því hvernig starfsfólk innan réttarvörslukerfisins, sér í lagi fangaverðir geta nýtt nálgunina í starfi sínu með brotamönnum. Einnig hefur hugmyndin um innleiðingu nálgunarinnar í íslenskt fangelsiskerfi verið sett fram, í þeim tilgangi að geta aukið á hvata brotamanna til að gera breytingar á eigin hegðun til batnaðar og þar með uppskera samfélagslegan ávinning fyrir þá sjálfa, starfsfólk réttarvörslukerfisins og almenning.

Í áratugi hafa rannsóknir sýnt fram á árangur af notkun áhugahvetjandi samtala í þeim tilgangi að koma á breytingum á hegðun, ekki síst með brotamönnum (Arkowitz o.fl. 2008; Britt, 2014; Miller og Rollnick, 2013; McMurrin, 2009; National Institute of Corrections, 2012; Taxman o.fl., 2015; Rubak o.fl., 2005). Starfsfólk réttarvörslukerfisins fer ekki varhluta af auknum áskorunum í starfi en nú á dögum er orðið ljóst að framlag þess gegnir lykilhlutverki þegar kemur að betrun og ferli endurhæfingar einstaklinga, hvort sem er í afplánun eða þegar reynslulausn er hafin (Paboojan og Teske 1997; Poole og Regoli, 1980; Stewart og Picheca, 2001; Tellier og Serin, 2000). Í ljósi þess er orðið algengt að stofnanir innan réttarvörslukerfa innleiði gagnreyndar, árangursríkar aðferðir við dagleg störf með skjólstæðingum sínum (Alexander o.fl., 2008; Hartzler og Espinosa, 2011; National Institute of Corrections, 2012). Nálgunin um áhugahvetjandi samtöl er þar engin undantekning en markverður árangur hefur náðst innan þeirra stofnana sem innleitt hafa nálgunina, hvort sem er á meðal brotamanna, starfsmanna eða stofnananna í heild (Campbell o.fl., 2010).

Það gefur augaleið að ef um er að ræða gott samstarf á milli fangavarða, fanga og utanaðkomandi aðila hlýst án nokkurs vafa ávinningur af. Samkvæmt lögum um fullnustu refsinga er fangelsiskerfinu ætlað að byggja á mannúð og virðingu og því er lykilatriði að jafnræði ríki á milli starfsfólks og brotamanna ef skapa á gott umhverfi. Lögin kveða einnig á um að fangelsisvörslum beri að leggja sitt af mörkum til þess að stuðla að því að brotamenn geti nýtt sér vistina í uppbyggilegum tilgangi og þar með stuðla að bættum lífsgæðum að afplánun lokinni. Með þessu má auka vægi starfsins og gera það innihaldsríkara en ella. Þeir einstaklingar sem dvelja í fangelsi hverju sinni eru iðulega krefjandi hópur bágstaddra og berskjaldaðra einstaklinga sem eiga við fjölþættan vanda að etja og því er enn meira tilefni til að veita þeim alla þá þjónustu sem kann að verða þeim að gagni til að takast á við lífið á nýjan

leik. Því má vera ljóst að setning raunhæfra markmiða, byggðum á einstaklingsmati og getu hvers og eins brotamanns er nauðsynleg þegar í afplánun er komið og þar með að hafa endurhæfingu í forgrunni.

Að mati höfundar er lykilatriði að efla þekkingu starfsfólks innan fangelsanna á þeim víðtæka vanda sem algengt er að einstaklingar sem sæta fangavist glími við. Einnig metur höfundur það sem nauðsyn að starfsmenn þekki leiðir og gagnreyndar aðferðir, líkt og nálgunina um áhugahvetjandi samtöl, sem nota má í þeim tilgangi að meðhöndla vandann á sem bestan máta. Í ljósi þess má vinna að lausn mála í samvinnu við aðrar fagstéttir og þar með bjóða upp á fjölbreytta fræðslu í formi námskeiða eða jafnvel auka við tilskilið nám fangavarðaskólans þar sem aukin áhersla væri lögð á samskipti fanga og fangavarða.

Miðað við starfslýsingu Fangelsismálastofnunar ríkisins, ætlaða fangavörðum sem starfa innan fangelsanna hér á landi og þær kröfur sem gerðar eru til starfsmanna innan íslensks réttarvörslukerfis sér höfundur ekkert því til fyrirstöðu að fangelsismálayfirvöld íhugi það af alvöru að leggja upp með markvissa stefnu um innleiðingu áhugahvetjandi samtala í íslenskt réttarvörslukerfi, ekki síst á meðal fangavarða. Höfundur sinnir sjálfur starfi fangavarðar og er mikið í mun að innan fangelsanna sé það haft að meginmarkmiði að aðstoða þá sem farið hafa út af sporinu með tilheyrandi ráðum í þeim tilgangi að verða nýtir samfélagsþegnar. Innan fangelsanna fer fram frábært starf en með innleiðingu nálgunarinnar má gera gott starf enn betra og þar með uppskera ávinning fyrir almenning og samfélagið í heild.

Heimildaskrá

- Alexander, M., VanBenschoten, S. W. og Walters, S. T. (2008). Motivational Interviewing Training In Criminal Justice: Development Of A Plan. *Federal Probation*, 72(2), 61–66.
- Arkowitz, H., Westra, H. A., Miller, W. R. og Rollnick, S. (2008). *Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems*. New York: The Guilford Press.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. og Gartner, N. R. (2016). Perceptions of Motivational interviewing, validation of the client evaluation of Motivational interviewing scale with Probation clients. *Criminal Justice and Behavior*, 43(8), 1095–1106. DOI: 10.1177/0093854816639082
- Austin, K. P., Williams, M. W. M. og Kilgour, G. (2011). The Effectiveness of Motivational Interviewing with Offenders: An Outcome Evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(1), 55–67.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. Í Berkowitz, L. (ritstj.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 6, 1–62. New York: Academic Press.
- Britt, E. (2014). Motivational Interviewing: A useful skill for correctional staff? *Practice – The New Zealand Corrections Journal*. 2(2), 5–9.
- Campbell, J., Sellen, J. L. og McMurrin, M. (2010). Personal aspirations and concerns inventory for offenders: developments in the measurement of offenders' motivation. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 20, 144–157.
- Cann, J., Falshaw, L., Nugent, F. og Friendship, C. (2003). *Understanding What Works: Accredited Cognitive Skills Programmes for Adult Men and Young Offenders*, 226, Home Office: London.
- Casey, S., Day, A. og Howells, K. (2005). The application of the transtheoretical model to offender populations: Some critical issues. *Legal and Criminological Psychology*, 10, 157–171.
- Clark, M. D. (2005). Motivational Interviewing for Probation Staff: Increasing the readiness for change. *Federal Probation*, 69, 22–28.
- Clark, M. D., Walters, S., Gingerich, R. og Meltzer, M. (2006). Motivational Interviewing for Probation Officers: Tipping the balance toward change. *Federal Probation*, 70, 38–44.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., og Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-528.
- Cullen, F. T., Lutze, F. E., Link, B. G., og Wolfe, N. T. (1989). The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation? *Federal Probation*, 53, 33–41.
- Deci, E. L. og Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.

- Erlendur Baldursson. (2000). Prisoners, Prisons and Punishment in Small Societies. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 1, 6–15.
- Fangelsismálastofnun ríkisins. (e.d.) *Meginmarkmið með fangelsun*. Sótt af <http://www.fangelsi.is>.
- Fangelsismálastofnun ríkisins. (e.d.). *Starfslýsing fangavarða í fangelsunum að Litla-Hrauni og Sogni*.
- Farbring, C. A. og Johnson, W. R. (2008). Motivational Interviewing in the Correctionals System: An attempt to implement motivational interviewing in criminal justice, 304–323. Í Arkowitz, H., Westra, H. A., Miller, W. R. og Rollnick. S. (ritstj.). *Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems*. New York: The Guilford Press.
- Farkas, M. A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of Criminal Justice*, 27, 495–506.
- Gatherer, A. (2013). Managing the health of prisoners – A challenge to our professionalism and commitment to protect public health. *BMJ* 2013; 346. doi: 10.1136/bmj.f3463
- Ginn, S. (2012). Promoting health in prison. *BMJ* 2013; 346:f2216.
- Guðmundur Gíslason. (2001). Fangelsismál, horft til framtíðar. *Ársskýrsla Fangelsismálastofnunar ríkisins*. Sótt af <http://www.fangelsi.is/media/skjol/Arsskyrsla-FMS-fyrir-arid-2000.pdf>
- Harper, R. og Hardy, S. (2000). An evaluation of motivational interviewing as a method of intervention with clients in a probation setting. *British Journal of Social Work*, 30(3), 393-400.
- Hartzler, B. og Espinosa, E. M. (2011). Moving Criminal Justice Organizations Toward Adoption of Evidence- Based Practice via Advanced Workshop Training in Motivational Interviewing: A Research Note. *Criminal Justice Policy Review*, 22(2), 235–253.
- Hettema, J., Steele, J. og Miller, W. R. (2005). Motivational Interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 91–111. doi: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143833
- Hirshi, T. og Gottfredson, M. (1983). Age and the explanation of crime. *American Journal of Sociology*, 89, 552–84.
- Hohman, M., Doran, N. og Koutsenok, I. (2009). Motivational Interviewing Training for Juvenile Correctional Staff in California: One year initial outcomes. *Journal of Offender Rehabilitation*, 28, 635–648.
- Íslensk orðabók handa skólum og almenningi*. (1988). Árni Böðvarsson ritstj. 2. útg., aukin og bætt. Bókaútgáfa Menningarsjóðs, Reykjavík.
- Jurik, N. C. (1985). Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes toward inmates. *Criminology*, 23, 523-539.

- Jurik, N. C. og Halemba, G. J. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons. *The Sociological Quarterly*, 25, 551-566.
- Jurik, N. C. og Musheno, M. C. (1986). The internal crisis of corrections: Professionalization and the work environment. *Justice Quarterly*, 3(4), 457-480.
- Jurik, N. C. og Winn, R. (1987). Describing correctional security dropouts and rejects: An individual or organizational profile? *Criminal Justice and Behavior*, 14(1), 5-25.
- Kanazawa, S. og Still, M. C. (2000). Why men commit crimes (and why they desist). *Sociological Theory*, 18(3), 434-47.
- Kearney, S. C. og Sellen, J. L. (2013). Motivating young people in prison to improve behavior. *Journal of forensic practice*. 15(1), 44-54. DOI 10.1108/14636641311299077
- Lee, J. Q., McInerney, D. M., Liem, G. A. D. og Ortiga, Y. P. (2010). The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic-extrinsic motivation perspective. *Contemporary educational psychology*, 35, 264-279.
- Lipsey, M. W. (1992). The effect of treatment on juvenile delinquents: results from meta-analysis, í Losel, F., Bender, D. og Bliesener, T. (ritstj.). *Psychology and Law*, Walter de Gruyter, 131-143.
- Lundahl, B. W., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D. og Burke, B. L. (2010). A Meta-Analysis of Motivational Interviewing: Twenty-Five Years of Empirical Studies. *Research on Social Work Practice*, 20(2), 137-160. DOI: 10.1177/1049731509347850 rswp.sagepub.com
- Lög um fullnustu refsinga nr. 49/2005.
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.
- McMurran, M. (2009) Motivational interviewing with offenders: A systematic review. *Legal and criminological Psychology*, 14, 83-100.
- McMurran, M. og McCulloch, A. (2007). Why don't offenders complete treatment? Prisoners' reasons for non-completion of a cognitive skills programme. *Psychology, Crime & Law*, 13(4), 345-54.
- McMurran, M. og Theodosi, E. (2007). Is treatment non-completion associated with increased reconviction over no treatment? *Psychology, Crime & Law*, 13(4), 333-43.
- Miller, W. R. (1983). Motivational interviewing with problem drinkers. *Behavioural Psychotherapy*, 11, 147-172.
- Miller, W. R. og Mount, K. A. (2001). A small study of training in motivational interviewing: Does one workshop change clinician and client behavior? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 29, 457-471.

- Miller, W. R. og Rollnick, S. (1991). *Motivational interviewing, preparing people to change addictive behavior*. New York: The Guildford Press.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing, preparing people to change addictive behavior*. New York: The Guildford Press.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2009). Ten things that motivational interviewing is not. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 37, 129–140.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. R. (2012). *Motivational interviewing: Preparing people to change behaviour*. 3. útgáfa. New York: The Guilford Press.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. R. (2013). *Motivational interviewing – helping people change*. The Guilford press: New York.
- Miller, W. R. og Rose, G. S. (2009). Toward a Theory of Motivational Interviewing. *American Psychologist*, 64, 527-537.
- Miller, W. R og Moyers, T. B. (2006). Eight Stages in Learning Motivational Interviewing, *Journal of Teaching in the Addictions*, 5(1), 3–17.
- Morgan-Armstrong, C., Sellen, J. og Harris, D. (2013). Motivating young people in prison to improve behavior. *Journal of forensic practice*, 15,1, 44–54. DOI 10.1108/14636641311299077
- National Institute of Corrections. (2012). *Motivational Interviewing in Corrections, a Comprehensive Guide to Implementing MI in Corrections*. Sótt af <https://s3.amazonaws.com/static.nicic.gov/Library/025556.pdf>
- Nicholas, S., Povey, D., Walker, A. og Kershaw, C. (2009). *Crime in England and Wales, Home Office Statistical Bulletin 11/0*. London: Home Office.
- Norcross, J. C., Krebs, P. M. og Prochaska, J. O. (2010). Stages of change. *Journal of Clinical Psychology*, 67(2), 143–154. DOI: 10.1002/jclp.20758
- Paboojian, A. og Teske, R. H. C. (1997). Pre-service correctional officers: What do they think about treatment? *Journal of Criminal Justice*, 25(5), 425–433.
- Poole, E. D. og Regoli, R. M. (1980). Role stress, custody orientation, and disciplinary actions: A study of prison guards. *Criminology*, 18(2), 215–226.
- Pratt, J. og Erikson, A. (2011). ‘Mr. Larsson is walking out again’. The origins and development of Scandinavian prison systems. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(1), 7–23. DOI: 10.1177/0004865810393105
- Preston, D. L. (2000). Treatment resistance in corrections. *Forum on Corrections Research*, 12(2), 24–28.

- Prochaska, J. O. og DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy: Towards a more integrative model of change. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 19(3), 276–288.
- Prochaska, J. O. og DiClemente, C. C. (1986). The transtheoretical approach. Í Norcross, J. C. (ritstj.). *Handbook of eclectic psychotherapy*. New-York: Brunner/Mazel.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. og Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Application to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102–1144.
- Prochaska, J. O., Redding, C. A. Evers, K. E. (2002). The transtheoretical model and stages of change. Í Glanz, K., Rimer, B. K. og Lewis, F. M. (ritstj.). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Rossi, J. S., Goldstein, M. G., Marcus, B. H., Rakowski, W., Fiori, C., Harlow, L. L., Redding, C. A., Rosenbloom, D. og Rossi, S. R. (1994). Stages of change and decisional balance for twelve problem behaviors. *Health Psychology*, 13, 39–46.
- Rogers, C. (1951). *Client-centred therapy. Its current practice, implications, and theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rubak, S., Sandbæk, A., Lauritzen, T. og Christensen, B. (2005). Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice*, 55(513), 305–312.
- Sarkin, J. A., Johnson, S. S., Prochaska, J. O. og Prochaska, J. M. (2001). Applying the Transtheoretical Model to Regular Moderate Exercise in an Overweight Population: Validation of a Stages of Change Measure. *Preventive Medicine* 33, 462–469. doi:10.1006/pmed.2001.0916
- Schwalbe, C. S., Oh, H. Y. og Zweben, A. (2014). Sustaining motivational interviewing: a meta-analysis of training studies. *Society for the Study of Addiction*, 109, 1287–1294. doi:10.1111/add.12558
- Skeem, J., Encandela, J. og Eno Loudon, J. (2003). Perspectives on Probation and Mandated Mental Health Treatment in Specialized and Traditional Probation Departments. *Behavioral Sciences and the Law*, 21, 429–458.
- Skeem, J., Eno Loudon, J., Polaschek, D. og Camp, J. (2007). Assessing Relationship Quality in Mandated Community Treatment: Blending Care with Control. *Psychological Assessment*, 19(4), 397-410.
- Stewart, L. og Picheca, J. C. (2001). Improving Offender Motivation for Programming. *Forum on Corrections Research*, 13(1), 18–20.

- Stofnanasamningur Fangelsismálastofnunar ríkisins og SFR stéttarfélags í almannajónustu.* (2005). Sótt af <https://www.sfr.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Riki/Stofnanasamningar-juni-2017/Fangelsismálastofnun%20r%C3%ADkisins%202017.pdf>
- Taxman, F. S., Walters, S. T., Sloas, L. B., Lerch, J. og Rodriguez, M. (2015). Motivational tools to improve probationer treatment outcomes. *Contemporary Clinical Trials*, 43, 120–128. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cct.2015.05.016>
- Tellier, C. og Serin, R. C. (2000). *Compendium 2000 on Effective Correctional Programming.* Sótt af http://www.csc-scc.gc.ca/005/008/compendium/2000/chap_21-eng.shtml
- Toman, P. og Hawkins, K. (2008). Building a Golden Bridge for Resistant Sexual Offenders. *Sexual Abuse in Australia and New Zealand*, 1(1), 20–27.
- Velicer, W. F., Prochaska, J. O., Fava, J. L., Norman, G. J. og Redding, C. A. (1998). Smoking cessation and stress management: Applications of the transtheoretical model of behavior change. *Homeostasis*, 38, 216–233.
- Vet, E. W. M. L., Nooijer, J., Oenema, A., Vries, N. K. og Brug, J. (2008). Predictors of stage transitions in the Precaution Adoption Process Model. *American Journal of Health Promotion*, 22(4), 282–290. DOI: 10.4278/060829120R2.1
- Wagner, C. C. og Ingersoll, K. S. (2013). *Motivational Interviewing in Groups.* New York: The Guilford Press.
- Wahler, C. og Gendreau, P. (1985). Assessing correctional officers. *Federal Probation*, 49, 70–74.
- Walters, S. T., Clark, M. D., Gingerich, R. og Meltzer, M. (2007). *Moving offenders to change: A guide for probation and parole.* Washington, DC: National Institute of Corrections.
- Walters, S. T., Vader, A. M., Nguyen, N. og Harris, T. R. (2010). Motivational Interviewing as a Supervision Strategy in Probation: A randomized effectiveness trial. *Journal of Offender Rehabilitation*, 49, 309–323.
- Woodall, W. G., Delaney, H. D., Kunitz, S. J., Westerberg, V.S. og Zhao, H. (2007). A randomized trial of a DWI intervention program for first offenders: Intervention outcomes and interactions with antisocial personality disorder among a primarily American-Indian sample. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 31(6), 974–987.
- Yates, P. M. og Garrow, L. (2010). *Correctional Service Canada's Motivation Based Intervention Strategy.* Sótt af <http://www.csc-scc.gc.ca/publications/005007-2009-eng.shtml>

Nafn höfundar

