



CORRECTIONS CAREERS



EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES FOR STAFF WORKING IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

WP2⁴⁸

2.1 GATHERING INTELLIGENCE ABOUT THE FUTURE OF CCJ CAREERS

DK



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Corrections Careers rapport

Undersøgelse af europæiske fængselsbetjen- tes karrierevejledni- ngsbehov

Oktober, 2021

Forfattere: Rhianon Williams, Daiana Huber

Bidragydere: CCJ4C Partnere



Erasmus+



Resumé

NØGLEFUND I FÆNGSELSBETJENTENES BEHOVSUNDERSØGELSE

En online meningsmåling vedrørende karriere- og uddannelseskravene for 749 fængsels- og kriminalbetjente fra partnerskabets fem repræsentative europæiske medlemsstater modtog 749 svar. Selvom antallet af respondenter varierede mellem nationer, var deres resultater ret ens.

Det faktum, at:

- Fængselspersonale føler, at de har en bedre forståelse af den sociale filosofi om rehabilitering i fængsling, når de er rettet mod uddannelsesmuligheder.
- Perifere incitamenter er afgørende: Arbejdere, især på ledelsesniveauer, er mere tilbøjelige til at føle sig som om de modtager nok træning til at udføre deres job, når fængsler tilbyder fremragende "motivation", såsom nok løn og ferie.
- Respondenter er mere tilbøjelige til at træffe positive beslutninger, hvis de får jobrådgivning under grunduddannelsen og forstår, at arbejde i fængsel er "en karriere":
 - a) identificere lederskabsmuligheder
 - b) føle, at de har den rette uddannelse til at udføre deres arbejde bedre
- Når ledere ses som villige til at lære og vokse, er jobmuligheder uden for fængslet mere tilbøjelige til at blive forfremmet (og omvendt), og respondenterne er mere tilbøjelige til at være optimistiske med hensyn til en række muligheder.
- Linjeledere er mere tilbøjelige til at være tilfredse med deres løn end fængselsfunktionærer, som er mere tilbøjelige til at tro, at de ikke bliver betalt nok for at udføre deres opgaver.
- Folk, der ikke foretrækker at afsløre, at de arbejder i fængsel, sagde, at ledelsesmedarbejdere ikke var åbne for faglig udvikling, og at de ikke fik meget hjælp til at forstå, hvad rettelser er, og hvordan de kan udføre deres arbejde mere effektivt.

“Bin jeden Tag Mutter, Vater, Feuerwehrmann, Pastor, Psychologe...”

Justizvollzugsmitarbeiter, JVA Bremen, Deutschland

„Every day I’m a mum, a dad, a fireman, a pastor and a psychologist”

Correctional Officer, Bremen Prison, Germany

Det fortalte svarene os også:

- En fængselsbetjent, der mener, at deres løn er utilstrækkelig, vil sandsynligvis også tro, at deres institution ikke tilskynder dem til at fremme deres karriere, at de får lidt råd om deres uddannelse, og at ledelsen ikke er åben for læring og vækst.
- Respondenter, der for nylig var kommet til fængslet, er mindre tilbøjelige til at vide, om deres fængsel leverer karriereoplysninger og mindre tilbøjelige til at føle sig vejledt til kriminalforsorgens filosofi.
- Fængselsbetjente er lidt mindre tilbøjelige til at fortælle folk, at de arbejder i fængsel, hvis
 - a) de føler, at de ikke får tilstrækkelig træning
 - b) de har ikke god perifer motivation såsom ferie
 - c) deres fængsel ikke fremmer arbejdsmuligheder uden for fængslet
- Linjeledere for fængselsbetjente er lidt mindre tilbøjelige til at tænke på fængsel som en 'offentlig mission' og lidt mere tilbøjelige til at tænke på deres job som en 'karriere'.

Hvad afslører denne undersøgelse af fængselsfunktionærernes karrierekrav om foreneligheden mellem rekrutterings- og fastholdelsesstrategier og tilbageholdelses- og rehabiliteringsprogrammer?

- ✓ **Vælg de mest effektive pointer** til karriereudvikling, f.eks. under grundlæggende kriminalbetjent uddannelse, ved årlig gennemgang, under potentiel forfremmelse.
- ✓ **Tænk holistisk:** Stolthed i offentlig tjeneste, ledelse åben for uddannelse og rekruttering fra et større samfund gik ofte side i hånd.
- ✓ **Motivere kriminalbetjentes træningsoptagelse:** Uanset hvilken form for uddannelse det er, vil blot det at vide, at du er respekteret og blive motiveret til at forfølge faglig udvikling, hjælpe dig til bedre at forstå kravene til rehabilitering og (gen)inkludering og hjælpe betjente til at blive effektive rollemodeller.
- ✓ **God løn og ferie forbedrer træningsudbredelsen:** frontlinjeofficerer - i modsætning til deres ledere - mente, at de ikke blev betalt nok, hvilket havde en negativ indflydelse på en række nøglefaktorer.

Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens synspunkter. Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug, der kan gøres af oplysningerne heri.

Indholdsfortegnelse

Indhold

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Indholdsfortegnelse..... | 4 |
| Om CCJ4C: Korrektionskarriere | 5 |
| Om partnerskabet | 6 |
| Konklusioner forud for undersøgelsen | 7 |
| Undersøgelsesudvikling | 9 |
| Undersøgelsesvar analyse | 11 |
| Forskelle i svar mellem landene | 11 |
| Spearman rangordenskorrelation | 13 |
| Opdeling efter spørgsmål..... | 16 |
| Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 1-5 | 17 |
| Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 6-10 | 19 |
| Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 11-15 | 22 |
| Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 16-20 | 24 |
| Konklusioner | 25 |
| Bilag 1: Undersøgelse og instruktioner..... | 27 |
| | |
| Tabel med figurer | |
| Figure 1: Batch A klyngeanalyседiagram | 12 |
| Figure 2: Multidimensionel skaleringsanalyse af batch A-spørgsmål | 12 |
| Figure 3: Multidimensionel skaleringsanalyse af batch B-spørgsmål | 13 |
| Figure 4: Spearman rank-order korrelationskort over alle svar | 15 |
| Figure 5: Spearman rangorden korrelationskort spørgsmål 1-5..... | 16 |
| Figure 6: Landevis svar på spørgsmål om løn | 18 |
| Figure 7: Spearman rangordens korrelationskortspørgsmål 6-10 | 19 |
| Figure 8: Amt svar på, om personalet havde tilstrækkelig uddannelse..... | 21 |
| Figure 9: Spearman rangordens korrelationskortspørgsmål 11-15 | 22 |
| Figure 10: Spørgsmål om korrelationskort for Spearman rangorden 16-20 | 24 |

Om CCJ4C: Korrektionskarriere

Et Erasmus+-finansieret projekt

For at igangsætte eller forbedre karriererådgivningsprocessen i det strafferetlige system (CCJ) og koncentrere sig om de nødvendige evner til at styre sin egen karriere, er CC4JC Korrektionskarriere projektet støttet af Erasmus Plus-programmet fra 2019-2022. Partnere gør dette gennem direkte slutbrugerdeltagelse af personale (fængselspersonale), arbejdsgivere (fængselsadministrationer), arbejdspladser (fængsler og fængselsforbund) og videreuddannelse (kriminalforsorgsakademier, virksomheder og ngo'er for livslang læring).

Dette Erasmus+ KA3-projekt er sponsoreret for at overveje, hvordan politikker skal udvikles for at imødekomme de forskellige og skiftende socioøkonomiske og strafferetlige krav i Europa. Vores samarbejde er baseret på en fælles bevidsthed om, at fængsler og de indsatte, der bor der, er en integreret del af vores lokalsamfund. Disse fællesskaber bliver mere sikre, jo mere vi stræber efter at gøre reintegration efter løsladelse mere effektiv og inkluderende. Og kompetent rehabilitering begynder med personalet i vores retssystemer.

Fængsels- og kriminalbetjente har et større behov for træning i færdigheder, der opfylder de komplicerede krav til en persons reintegration, efterhånden som deres stilling udvikler sig ud over den traditionelle frihedsberøvelse. Da fængselsadministrationer, fagforeninger, internationale faglige organisationer og vigtigst af alt personalet selv er de direkte interesserede parter, sætter vores partnerskab behovet for strukturerede og vejledte tilgange til karrierestyling i fængsler og kriminalbetjente på den europæiske offentlige dagsorden.

www.careersincorrections.com

Om partnerskabet

Den tertiære sektor (NGO'er, foreninger, fonde), der leverer og/eller på anden måde påvirker aktiviteter, der udføres i fængsler, de nationale forvaltninger af fængsler, kriminalforsorgens arbejdspladsrepræsentanter, direkte repræsentation af de ansatte, der har behov for karrierevejledning og støtte til at udvikle karriereledelseskompetencer, og de syv EU-medlemsstater og Tyrkiet, der udgør partnerskabet kendt som korrektionskarriere.

Da strafferetsprivatisering og faglig udvikling af offentlige tjenester tages i betragtning på både politik- og leveringsniveau, er vi styret af kravene fra nationale offentlige organer, men hver parts betydning vokser i Europa.

CPIP Romania
National Trade Union of Prison Policemen
Timisoara Prison
Bremen Senate of Justice and Constitution
International Corrections and Prisons Association
Turkish Ministry of Prisons and Penitentiaries
Innovative Prison Systems
York Associates
Brainlog
CEIPES
BETI

Rumænien
Rumænien
Rumænien
Tyskland
Belgien
Tyrkiet
Portugal
Storbritannien
Danmark
Italien
Litauen



Konklusioner forud for undersøgelsen

Fra juni 2019 og april 2020 arbejdede CCJ4C Korrektionskarriere-projektet først hen imod en *gennemgang af politik og praksis i partnerlande*, bestående af:

- En gennemgang af al litteratur, lovgivning, rapporter og offentlige dokumenter, der henviser til karrierevejledning for offentligt ansatte og for fængselspersonale, fra partnerlande
- Politisk kontekstanalyse pr. land
- Offentlige høringer, der hørte interessenter, gav udtryk for deres meninger på et møde

Ovenstående rapports resultater indikerer:

- Et behov for at tilpasse den offentlige karrierevejledning og offentlig politik. Vi spørger, hvem der har gavn af det, når fængselsbetjente får karriererådgivning, og efterfølgende er det den enkeltes eller institutionens ansvar at betale for det?
- Væsentlige beviser på den ændrede karakter af de menneskelige tjenesters funktion inden for det reformerede kriminalforsorgssystem: nye personalekapaciteter nødvendiggør opdaterede rekrutterings- og fastholdelsespolitikker for fængselsystemet såvel som for andre strafferetlige job.
- Spørgsmål om, hvornår og hvordan karrierevejledning skal leveres mest effektivt i fængsler? Vi så, at det 6. tjenesteår og de officerer over 50 år med størst sandsynlighed ville få gavn af det. Skal levering så være proaktiv i stedet for reaktiv?
- Karrierevejledning vil ikke rykke højere op på den individuelle eller institutionelle dagsorden uden støtte fra to nøgleroller: Lederens rolle i at styrke en positiv læringskultur i fængslet (Gatekeeperen) og Mentorens rolle i at tilskynde til konsekvent og effektiv politikimplementering (facilitatoren)

-
- Et reelt og voksende behov for at bygge beviser og prioritere evaluering af initiativer: Er karrierevejledning effektiv? I så fald hvornår, hvordan og med hvem?

Udviklingen af undersøgelsen

Målet for WP2 var at finde, teste, skabe eller evaluere nye politiske muligheder, der kan vedtages bredt for at forbedre systemer til uddannelse og træning.

- Vi sagde, at vi ville gøre dette ved at arbejde med nøgleinteressenter og give dem en stemme.
- Vi sagde, at denne analyse af den nuværende praksis også ville være en lærerig oplevelse med nøgleinteressenter og et bevidsthedsskabende øjeblik.

Der var dog andre behov i 2020 på grund af den globale COVID-19-pandemi. Det var dog fortsat vores mål at afgøre, om resultaterne vedrørende jobrådgivning i fængslet virkelig repræsenterede virkeligheden af politikkers tilsigtede brugere.

Vores samarbejde med eksperter fra fængsels-, uddannelses- og non-profit-sektoren skabte en online behovsanalyse for fængselsbetjente, som vi spredte til fængslerne i vores retssystemer for at nå ud til fængselsansatte i frontlinjen. Vi anmodede om svar fra fængsels-/kriminalbetjente eller deres linjeledere.

Alle partnere arbejdede sammen om at lave undersøgelsen i løbet af to Zoom-møder, med peer review om særlige spørgsmål og emner ind imellem. Modersmålstalere oversatte det derefter til partnerens sprog. Afstemningen blev distribueret via Google Forms og oprindeligt tilgængelig i 9 uger. Gennem deres respektive fagforeninger eller lokale eller nationale fængselstjenester cirkulerede hver partner undersøgelsen. ICPA distribuerede en undersøgelse globalt, som blev distribueret på engelsk.

Spørgsmålstyper

Hvor det var muligt, blev der brugt en ja/nej-spørgsmålstype. Hvor dette ikke var muligt (f.eks. anciennitet), blev der brugt et 5-punkts Likert-skalaspørgsmål. Til analyse blev en respondents niveau af enighed analyseret ved at tage punkt 3-5 som enighed/positiv/en højere forekomst og punkt 1 og 2 som uenighed/negativ/en lavere forekomst.

Undersøgelsesvar

5 lande (TR: 265 svar, IT: 248 svar, TY: 71 svar, RU: 28 svar, PT: 120 svar, ENG-sprogede INT: 17 svar) oversat til nationalt sprog plus internationale respondenter på engelsk.

Der var i alt 749 besvarelser.



Analyse af undersøgelsesvar

Forskelle i svar mellem landene

Først søgte vi at afgøre, om der var nogen bemærkelsesværdige variationer i svarene fra fængselspersonalet blandt partnernationalerne. Først samlede vi svarene fra alle nationer på to sæt af spørgsmål. Det første vedrørte funktionens varighed og omfang:

Batch A

- Hvor længe i nuværende stilling
- Har dette været din eneste karrierevej?
- Vurderer du din løn nok...?
- Opsøger du karriererådgivning eller får alle medarbejdere karriererådgivning?
- Når du går på arbejde, overvejer du dette...
- Jeg føler, at jeg får vejledning til at forstå muligheder/ filosofi om rettelser.

Og det andet hold omkring træning og mentorordninger:

Batch B

- Har du en årlig jobgennemgang?
- Modtager du tilstrækkelig træning til at udføre dine opgaver effektivt?
- I hvor høj grad tror du, at denne uddannelse hjælper dig med at blive i dit job?
- Har du en karrierementor eller rådgiver?
- Hvor meget information er der til stede i lederudviklingskarriere...?
- Jeg føler, at jeg får vejledning til at forstå muligheder/ filosofi om rettelser.

Alle respondenters svar på disse to sæt spørgsmål blev sammenlignet ved hjælp af en klyngeanalyse, og alle regioner, der gav signifikant forskellige svar fra de andre, blev identificeret med en lav lighedsscore.

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?

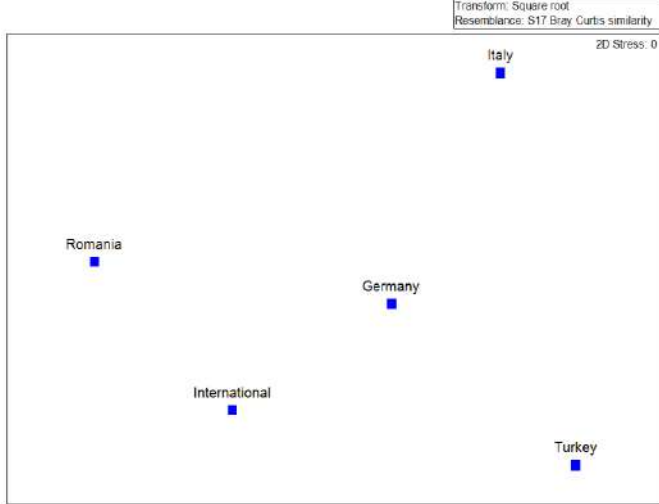


Figure 1: Batch A klyngeanalytisediagram

I figur 1 ser vi, at svarene fra forskellige regioner forbliver relativt tæt på hinanden i diagrammet. Denne nærhed indikerer en høj lighed i svar efter region i både batch A og batch B: intet land havde signifikante "outlier"-svar.

Derfor er svarene fra fængselsarbejdere i partnerlandene på de samme spørgsmål meget ens.

For at sikre, tester vi 2D efter region for at se, om et lands svar var væsentligt langt væk fra andre regioner (multidimensionel skaleringsanalyse)

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?
Group average

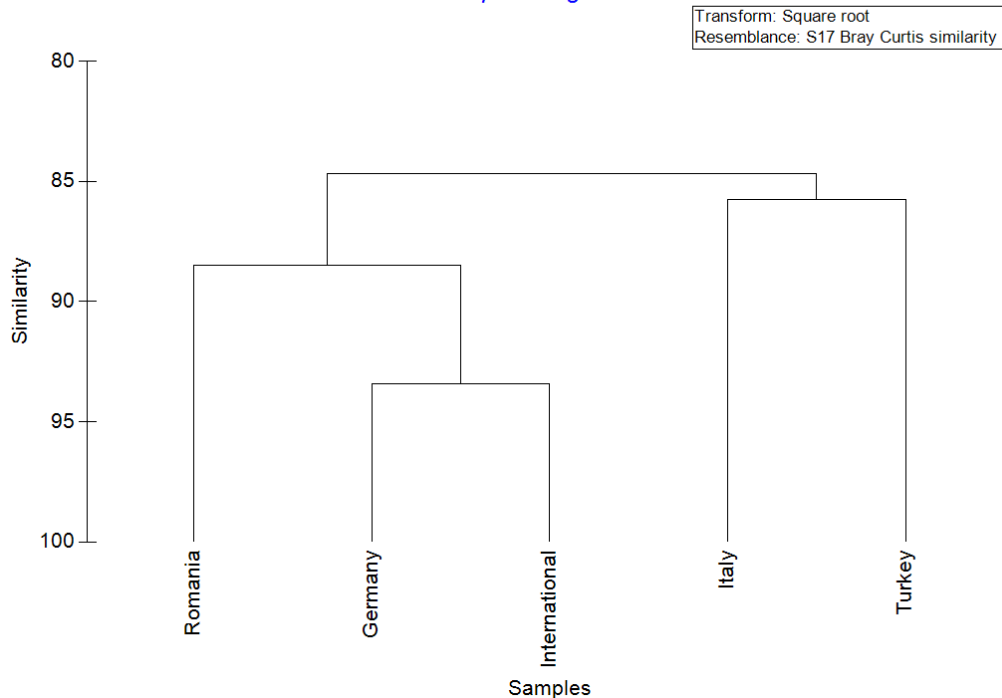


Figure 2: Multidimensionel skaleringsanalyse af batch A-spørgsmål

- Lighed på 85%
- **Høj lighed indikerer, at regionale forskelle i svarene på disse sæt spørgsmål er minimale.**

Group average

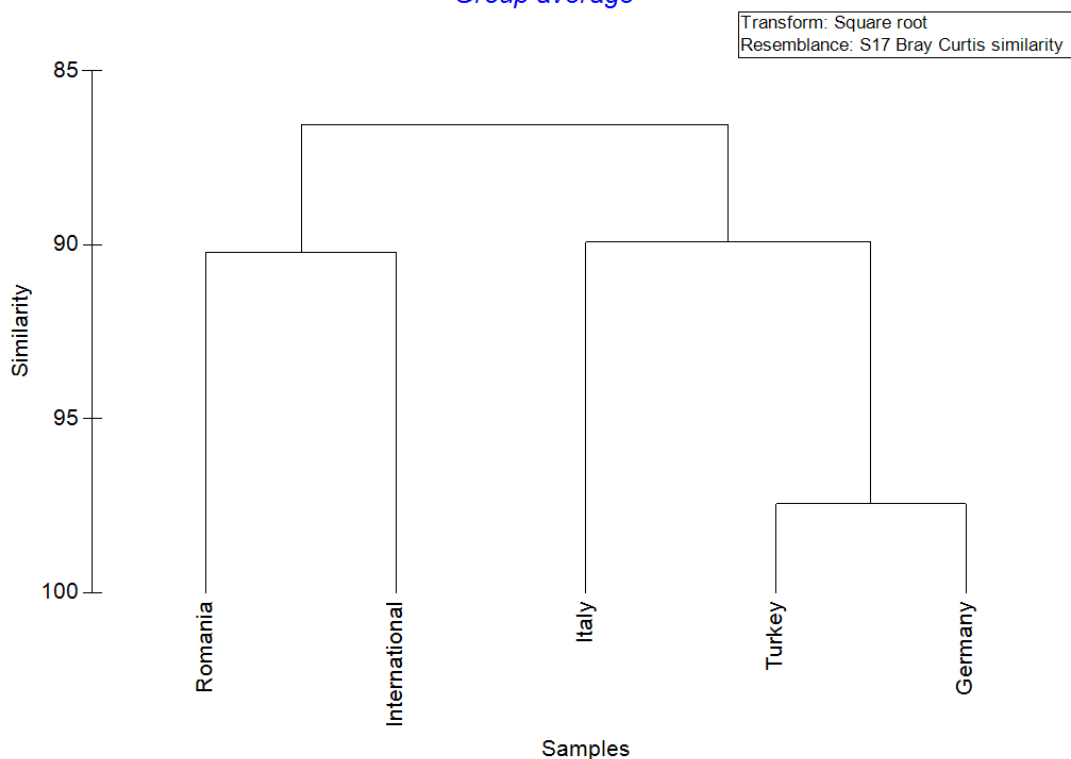


Figure 3: Multidimensional skaleringsanalyse af batch B-spørgsmål

I multidimensional skaleringsanalyse af Batch B-spørgsmålene (om træning og mentorordninger) var der en endnu større lighed i svarene mellem fængselsbetjente i partnerlandene med en lighed på 87%. **Igen betyder denne høje lighed, at vi med en vis tillid kan sige, at regionale forskelle i svar på disse sæt spørgsmål er minimale.**

Spearman rangordenskorrelation¹

Vi kunne derefter kombinere data fra alle respondenter på tværs af hver lokation for at vurdere graden af korrelation mellem svarene, velvidende at der ikke var nogen signifikante uoverensstemmelser blandt personalets svar fra Bremen/Tyskland, Rumænien, Portugal, Tyrkiet og Italien. Ved at vurdere i hvilken grad to variable har tendens til at ændre sig sammen, brugte vi **Spearman rangordenskorrelation** til at bestemme korrelationskoefficienter. Et tal på 1 ville betyde, at alle, der svarede, gav

¹ Dette datasæt er offentligt tilgængeligt via Mendeley Data: Williams, Rhianon (2022), "Spearman's Rank Correlation Heatmap of Prison Officer Career Guidance Needs Survey", doi: 10.17632/8d69mv2bmz.1 <https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

samme svar på hvert spørgsmål, hvorimod en værdi på -1 ville betyde, at der blev givet forskellige svar på hvert spørgsmål. Når der er en positiv sammenhæng, betyder det, at det andet spørgsmål ofte fik positive svar, der matchede de stigende positive svar på det første spørgsmål. Når respondenterne gav positive svar på et spørgsmål, men negative til et andet, er dette kendt som en negativ sammenhæng i svarene. Hvor "Ingen korrelation" er skrevet, var der ingen beviser for, at svar på et spørgsmål var relateret til svar på et andet.

Det er vigtigt at minde læseren om, at **korrelationer i dataene er reelle** - der er en sammenhæng mellem en gruppe af svar og en anden - **men det er muligvis ikke årsagssammenhæng**. I CCJ4C-projektet har vi brugt Spearman rank-order korrelationer til at kontekstualisere andre data indsamlet af partnere

- Spearman rank-order korrelationer måler monotone forhold: variableerne har en tendens til at ændre sig sammen, men ikke nødvendigvis med en konstant hastighed.
- Spearman-korrelationskoefficienten er baseret på de rangerede værdier for hver variabel i stedet for de rå data.
- Hvis det store flertal (>95%) af de adspurgte, der svarede på to spørgsmål, svarede på samme måde som de to spørgsmål, så er der en stærk sammenhæng, som ville være angivet i mørke farver på denne graf.
- Svage sammenhænge er angivet, når et mindre flertal svarer ens på to spørgsmål.
- Hvis korrelationen er **positiv**, er den farvet en **brun** nuance.
- Hvis korrelationen er **negativ**, er det en **blå** nuance.
- Jo stærkere farven er, jo mere udtalt er korrelationens.
- Korrelationen vises kun som positiv eller negativ, hvis koefficienten er over 95%, så hvis der ikke er noget mønster i respons, er der **ingen korrelation** angivet, vi har sagt, at der er utilstrækkelige data, og disse er angivet med **gråt**.
- De sorte felter repræsenterer det samme spørgsmål på både x- og y-aksen

Hvis der ikke er noget mønster i respons, er der ikke angivet nogen korrelation, vi har erklæret, at der er utilstrækkelige data, og disse er angivet med gråt. Korrelationen vises kun som positiv eller negativ, hvis koefficienten er over 95%.

Den resulterende graf præsenteres her først i sin helhed. Vi fortsætter med at opdele dette i mindre grafer, der tager sig på 5 spørgsmål ad gangen og viser individuelle landes svar på nøglespørgsmål.

| | Are you a correctional officer? | Are you a line manager to correctional officers? | How long have you been in your current position at the prison? | Has this been your only career? | Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | Does your organization have an annual job performance review? | If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | To what extent do you think this training helps you stay in your job? | How much information is there on development of leadership skills? | When you go to work, do you consider this a job "Fulfilment"? | Do you sometimes not tell people that you work in prison? | How receptive are managerial staff to learning and development? | Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees? | Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager? | I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Are you a correctional officer? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Are you a line manager to correctional officers? | -0.24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| How long have you been in your current position at the prison? | 0.12 | 0.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Has this been your only career? | 0.13 | 0.29 | 0.13 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | 0.29 | 0.13 | 0.29 | 0.13 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | 0.07 | 0.25 | 0.25 | 0.07 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Does your organization have an annual job performance review? | 0.2 | 0.48 | 0.13 | 0.21 | 0.28 | | | | | | | | | | | | | | |
| If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | 0.28 | 0.12 | 0.12 | -0.1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | 0.09 | 0.1 | -0.09 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| To what extent do you think this training helps you stay in your job? | 0.09 | 0.1 | -0.09 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| How much information is there on development of leadership skills? | 0.08 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| When you go to work, do you consider this a job "Fulfilment"? | 0.08 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Do you sometimes not tell people that you work in prison? | 0.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| How receptive are managerial staff to learning and development? | -0.19 | 0.12 | 0.1 | 0.16 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |
| Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | 0.1 | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |
| Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees? | 0.1 | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |
| Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager? | 0.1 | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |
| I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | 0.1 | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |
| I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better | 0.1 | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.27 | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--------------------|
| | |
| | No correlation |
| | From 0.0 to -0.1 |
| | From -0.11 to -0.2 |
| | From -0.21 to -0.3 |
| | From 0.0 to 0.1 |
| | From 0.11 to 0.2 |
| | From 0.21 to 0.3 |
| | From 0.31 to 0.5 |
| | From 0.51 to 1.0 |

Figure 4: Spearman rank-order korrelationskort over alle svar

Find det spørgsmål, du vil analysere, i den vandrette liste, før du begynder at læse grafen eller "varmekortet" nedenfor. Indtil du når den sorte firkant, skal du læse vandret på tværs af forholdet mellem svarene på dette spørgsmål og de foregående spørgsmål (hvilket indikerer det samme spørgsmål på både den vandrette og lodrette akse). Fortsæt med at læse svarene på det samme spørgsmål i denne kolonne lodret, indtil du når bunden af kortet.

Positive korrelationer (brun) viser, at begge værdier stiger samtidigt, mens negative korrelationer (blå) viser, at hvis den ene værdi stiger, falder den anden.

(Grå = utilstrækkelig data)

Opdeling efter spørgsmål

| | Are you a correctional officer? | Are you a line manager to correctional officers? | How long have you been in your current position at the prison? | Has this been your only career? | Do you consider that your salary is enough to perform your duties? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Are you a correctional officer? | | -0.29 | -0.12 | | |
| Are you a line manager to correctional officers? | -0.294 | | 0.1 | 0.13 | 0.29 |
| How long have you been in your current position at the prison? | -0.12 | 0.1 | | 0.29 | |
| Has this been your only career? | | 0.13 | 0.29 | | |
| Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | | 0.29 | | | |
| Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | | 0.12 | | 0.07 | 0.25 |
| Does your organisation have an annual job performance review? | | | 0.31 | | |
| If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | | | | | |
| Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | | 0.09 | -0.09 | | 0.14 |
| To what extent do you think this training helps you stay in your job? | -0.11 | | 0.1 | | |
| How much information is there in basic training that prison work is a career? | | | | | 0.09 |
| How much information is there on development of leadership skills? | | 0.08 | | | 0.1 |
| When you go to work, do you consider this a job - Public mission? | | -0.12 | | | -0.09 |
| Do you sometimes not tell people that you work in prison? | 0.1 | -0.09 | | | |
| How receptive are managerial staff to learning and development? | | | | | 0.14 |
| Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | | 0.19 | 0.12 | | 0.1 |
| Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees? | | | | | |
| Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager? | | 0.1 | 0.21 | | |
| I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | | 0.1 | | | 0.11 |
| I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better | | 0.1 | | | 0.18 |

Figure 5: Spearman rangorden korrelationskort spørgsmål 1-5

I dette afsnit vil vi tage dette diagram 5 spørgsmål ad gangen.

| | |
|--|--------------------|
| | No correlation |
| | From 0.0 to -0.1 |
| | From -0.11 to -0.2 |
| | From -0.21 to -0.3 |
| | From 0.0 to 0.1 |
| | From 0.11 to 0.2 |
| | From 0.21 to 0.3 |
| | From 0.31 to 0.5 |
| | From 0.51 to 1.0 |

Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 1-5

I disse første fem spørgsmål bemærker vi følgende negative sammenhænge:

- Sammenlignet med linjeledere havde kriminalbetjentenes embedsperiode ofte en tendens til at være negativt korreleret. Det betød, at frontlinjemedarbejdere typisk havde mindre erfaring i deres stillinger, end deres overordnede havde.
- Flertallet af kriminalbetjente mener ikke, at uddannelse holder dem i deres positioner. Deres linjeledere havde en tilgang til dette.
- Linjeledere havde lidt større tilbøjelighed til at se deres job mere som et erhverv end som en offentlig service. Enhver respondent var mere tilbøjelig til at føle sig underbetalt, hvis de så deres job som et erhverv frem for en offentlig tjeneste.

Og følgende positive sammenhænge:

- Sandsynligheden for, at respondenterne fik en årlig jobpræstationsevaluering, steg med det antal år, de havde været i deres stilling. Derudover afslørede erfarne arbejdere en marginalt højere tilbøjelighed til at have en mentor eller tilsvarende figur, som ikke er deres direkte leder.
- En passende løn var en forudsigtelse for positive svar på 8 ud af 15 yderligere spørgsmål: En karriere i fængselsarbejde er tilstrækkeligt dækket i grunduddannelsen, ligesom udviklingen af lederevner, at deres ledere er åbne for læring og udvikling, og at nye jobs er forestående, ifølge respondenter, der mente, at deres løn var tilstrækkelig til at udføre deres opgaver. De var også mere tilbøjelige til at føle, at deres ferier (og andre tilhørende incitament) var tilstrækkelige.
- Linjeledere var mere tilbøjelige end svarende kriminalbetjente til at være tilfredse med deres løn.

For spørgsmålet om løn, da der var større forskelle mellem de adspurgte regioner, tilføjer vi specifikke lantedata for klarhedens skyld.

Sp.5: Mener du, at din løn er nok til at udføre dine opgaver? Mulige svar: Nej (blå)/ Ja (grøn)

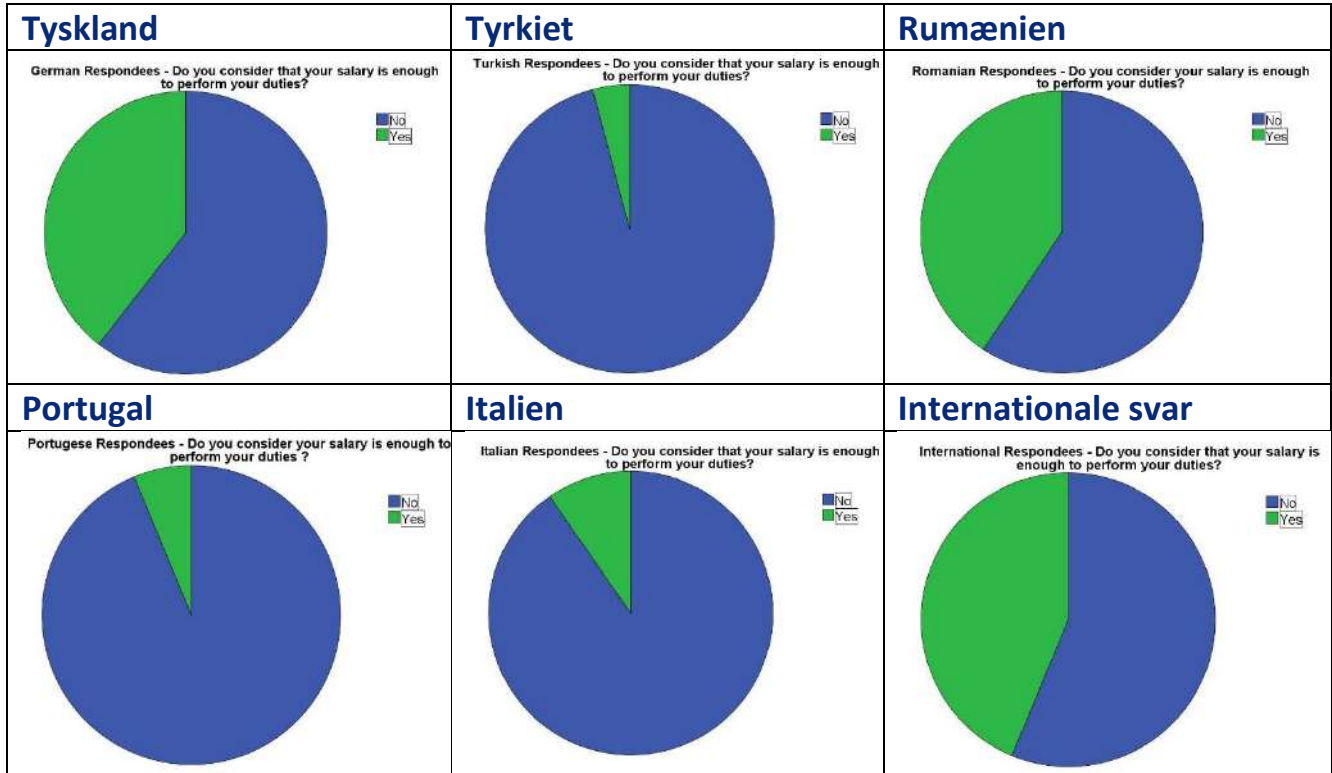


Figure 6: Landevis svar på spørgsmål om løn

Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 6-10

| | Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | Does your organisation have an annual job performance review? | If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | To what extent do you think this training helps you stay in your job? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Are you a correctional officer? | | | | | -0.11 |
| Are you a line manager to correctional officers? | 0.13 | | | 0.09 | |
| How long have you been in your current position at the prison? | | 0.31 | | -0.09 | 0.1 |
| Has this been your only career? | 0.07 | | | | |
| Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | 0.25 | | | 0.14 | |
| Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | | | 0.2 | 0.46 | 0.13 |
| Does your organisation have an annual job performance review? | | | | | 0.23 |
| If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | 0.2 | | | | 0.17 |
| Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | 0.46 | | | | 0.26 |
| To what extent do you think this training helps you stay in your job? | 0.13 | 0.23 | 0.17 | 0.26 | |
| How much information is there in basic training that prison work is a career? | 0.31 | 0.12 | | 0.46 | 0.28 |
| How much information is there on development of leadership skills? | 0.33 | 0.12 | | 0.43 | 0.24 |
| When you go to work, do you consider this a job - Public mission? | | -0.1 | | | |
| Do you sometimes not tell people that you work in prison? | -0.17 | | | -0.12 | |
| How receptive are managerial staff to learning and development? | 0.44 | | | 0.3 | |
| Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | 0.16 | 0.27 | | 0.14 | |
| Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees? | 0.12 | | | 0.1 | |
| Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager? | | 0.27 | | | |
| I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | 0.23 | | | 0.354 | 0.15 |
| I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better | 0.32 | 0.1 | | 0.36 | 0.16 |

Figure 7: Spearman rangordens korrelationskorts spørgsmål 6-10

I spørgsmål 6-10 bemærker vi følgende sammenhænge:

- I spørgsmål 6 ser vi de stærkeste positive sammenhænge til ethvert spørgsmål: Hvis en respondent følte, at deres organisation gav dem tilstrækkelig motivation (såsom gode ferier/forældreorlov/træning osv.) til at beholde dem i deres karriere, var de også mere tilbøjelige at svare (i rækkefølge af styrken af positiv korrelation), at de modtog tilstrækkelig uddannelse til at udføre deres arbejde effektivt, at tro, at personalet ville have gavn af en årlig præstationsevaluering, at have været velinformeret i grunduddannelsen om, at fængselsarbejde er en karriere, at har haft information om udvikling af lederevner, at føle, at deres ledelse var modtagelig for læring og udvikling, at føle de fik vejledning til uddannelsesmuligheder, der hjælper dem med at udføre deres arbejde bedre, at føle, at de har muligheder for bedre at forstå korrektion, at deres fængsel fremmer rettelser som en karriere uden for fængslet, og at der gives karriererådgivning til alle ansatte. Endelig var der også en svag positiv sammenhæng mellem denne tilstrækkelige motivation og det omfang, i hvilket de følte, at træning hjælper dem med at blive i deres job.

-
- Spørgsmål 9 udviser det næststørste sæt af positive sammenhænge, hvilket betyder, at hvis respondenterne følte, at de modtog tilstrækkelig træning til at udføre deres opgaver effektivt, reagerede de også positivt på at være velinformeret under grunduddannelsen om, at fængselsarbejde er en karriere, at der var nok information om udvikling af lederevner, at ledelsespersonale forbliver åbne for læring og udvikling, og at der gives vejledning om både muligheder for bedre at forstå og lede deres medarbejdere. Endelig var der igen en mindre, men positiv sammenhæng mellem respondenternes opfattelse af deres uddannelse, og hvor meget de troede, det hjalp dem med at beholde deres job.
 - Samlet set fik 8 ud af de 15 spørgsmål positive svar fra respondenter, som mente, at den uddannelse, de modtager, hjælper dem til at beholde deres job. Størstedelen af de øvrige svar var neutrale.

For dette sæt spørgsmål vil vi gerne fremhæve individuelle landes svar på spørgsmål 9:

Modtager du/dit fængselspersonale tilstrækkelig uddannelse til at udføre dine opgaver effektivt?

De fleste lande svarede på en Likert-skala fra 5, hvor 1 (blå) ikke er nok 2 (grøn) ikke er helt nok 3 (beige) er neutral, 4 (lilla) er næsten nok og 5 (gul) er nok. Rumænen tilpassede dog dette til et ja (grøn)/nej (blå) spørgsmål.

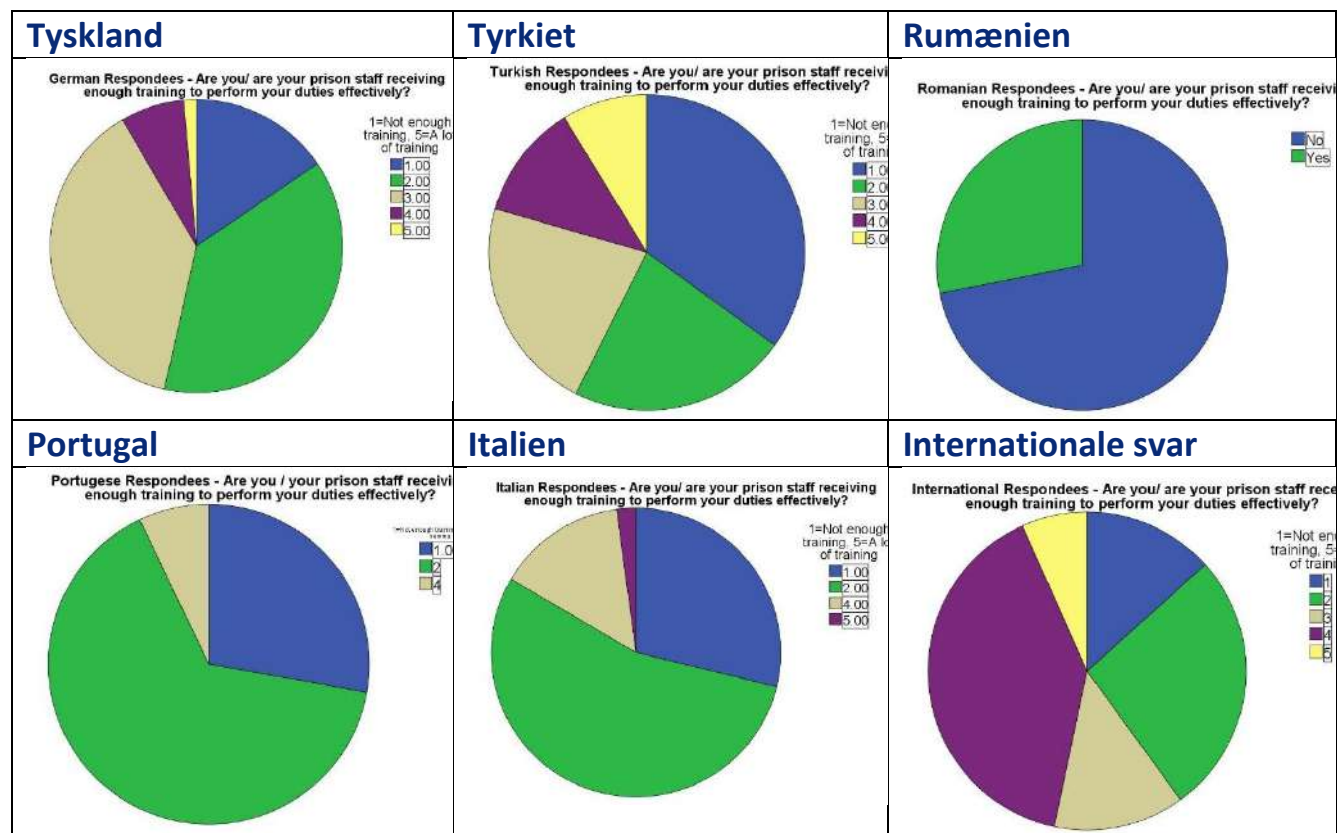


Figure 8: Amsvar på, om personalet havde tilstrækkelig uddannelse

Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 11-15

| | How much information is there in basic training that prison work is a career? | How much information is there on development of leadership skills? | When you go to work, do you consider this a job - Public mission? | Do you sometimes not tell people that you work in prison? | How receptive are managerial staff to learning and development? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Are you a correctional officer? | | | | 0.1 | |
| Are you a line manager to correctional officers? | | 0.08 | -0.12 | -0.09 | |
| How long have you been in your current position at the prison? | | | | | |
| Has this been your only career? | | | | | |
| Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | 0.09 | 0.1 | -0.09 | | -0.14 |
| Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | 0.31 | 0.33 | | -0.17 | 0.44 |
| Does your organisation have an annual job performance review? | 0.12 | 0.12 | -0.1 | | |
| If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | | | | | |
| Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | 0.46 | 0.43 | | -0.12 | 0.3 |
| To what extent do you think this training helps you stay in your job? | 0.28 | 0.24 | | | |
| How much information is there in basic training that prison work is a career? | | 0.8 | | -0.1 | 0.14 |
| How much information is there on development of leadership skills? | | 0.8 | | -0.12 | 0.19 |
| When you go to work, do you consider this a job - Public mission? | | | | | |
| Do you sometimes not tell people that you work in prison? | -0.1 | -0.12 | | | -0.15 |
| How receptive are managerial staff to learning and development? | 0.14 | 0.19 | | -0.15 | |
| Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | 0.17 | 0.18 | -0.11 | -0.15 | 0.27 |
| Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees? | | 0.09 | | -0.12 | 0.23 |
| Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager? | 0.11 | 0.11 | | | |
| I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | 0.3 | 0.27 | | -0.11 | 0.17 |
| I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better | 0.29 | 0.31 | | -0.14 | 0.22 |

Figure 9: Spearman rangordens korrelationskorts spørgsmål 11-15

| | |
|--|--------------------|
| | |
| | No correlation |
| | From 0.0 to -0.1 |
| | From -0.11 to -0.2 |
| | From -0.21 to -0.3 |
| | From 0.0 to 0.1 |
| | From 0.11 to 0.2 |
| | From 0.21 to 0.3 |
| | From 0.31 to 0.5 |
| | From 0.51 to 1.0 |

- På kortet er der to meget positive korrelationer (0,8 Spearman rank order korrelation). Her observerer vi det første, at respondenterne var mere tilbøjelige til at have modtaget information om udviklingen af lederevner, når

de mente, at der var tilstrækkelig information i grunduddannelsen om, at fængselsarbejde er en karriere.

- Også slående er de negative sammenhænge mellem andre spørgsmål og respondenter, der havde en tendens til ikke at oplyse, at de arbejder i fængsel. Fra det første spørgsmål er det klart, at fængselsbetjente er mindre villige end deres linjeledere til at være ærlige om deres arbejde. Efterhånden som vi gennemgår svarene, kan vi observere, at de samme respondenter også havde en tendens til at føle, at hverken generel træning i at forbedre lederegenskaber eller grundlæggende træning i, at fængselsvæsen er et job, gav tilstrækkelig viden. Disse respondenter havde en tendens til at tro, at ledelsen ikke var åben for læring og udvikling, at deres fængsel ikke støttede karrierer i korrektioner uden for fængslet, og at de ikke modtog vejledning om uddannelsesmuligheder for bedre at forstå rettelser eller om uddannelsesmuligheder for at hjælpe dem med at udføre deres job.

Sammenhæng mellem svar på spørgsmål 16-20

| | No correlation | From 0.0 to -0.1 | From -0.11 to -0.2 | From -0.21 to -0.3 | From 0.0 to 0.1 | From 0.11 to 0.2 | From 0.21 to 0.3 | From 0.31 to 0.4 | From 0.51 to 1.0 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Are you a correctional officer? | | | | | | | | | |
| Are you a line manager to correctional officers? | | 0.19 | | | 0.1 | | 0.1 | | 0.1 |
| How long have you been in your current position at the prison? | | 0.12 | | | 0.21 | | | | |
| Has this been your only career? | | | | | | | | | |
| Do you consider that your salary is enough to perform your duties? | | 0.1 | | | | 0.11 | | | 0.18 |
| Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career? | | 0.16 | 0.12 | | | 0.23 | | | 0.32 |
| Does your organisation have an annual job performance review? | | 0.27 | | | 0.27 | | | | 0.1 |
| If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation? | | | | | | | | | |
| Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively? | | 0.14 | 0.1 | | | 0.35 | | | 0.36 |
| To what extent do you think this training helps you stay in your job? | | | | | | 0.15 | | | 0.16 |
| How much information is there in basic training that prison work is a career? | | 0.17 | | | | 0.11 | | | 0.3 |
| How much information is there on development of leadership skills? | | 0.18 | 0.09 | | | 0.11 | | | 0.27 |
| When you go to work, do you consider this a job - Public mission? | | -0.11 | | | | | | | |
| Do you sometimes not tell people that you work in prison? | | -0.15 | -0.12 | | | -0.11 | | | -0.14 |
| How receptive are managerial staff to learning and development? | | 0.27 | 0.23 | | | 0.17 | | | 0.22 |
| Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career? | | | 0.15 | | 0.2 | | 0.14 | | 0.22 |
| Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees? | | 0.15 | | | | | | | |
| Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager? | | 0.2 | | | | | | | |
| I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections | | 0.14 | | | | | | | 0.56 |
| I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better | | 0.22 | | | | | | | 0.58 |

Figure 10: Spørgsmål om korrelationskort for Spearman rangorden 16-20

Mange af disse punkter er blevet diskuteret allerede i tidligere bemærkninger, men bemærkelsesværdige er de følgende to observationer:

- En respondent var mere tilbøjelig til at modtage intern karriererådgivning, have en mentor eller rådgiver, der ikke er deres linjeleder, forstå rettelsel og føle sig vejledt mod muligheder, der vil hjælpe dem med at udføre deres job mere effektivt, hvis de identificerede et fængsel som værende officielt åbent for at fremme arbejdet med korrektioner som en karriere. Personale, der arbejdede i fængsler, der ikke offentligt annoncerede, havde en tendens til at være tilbageholdende med at oplyse deres ansættelse til offentligheden.
- Det tredje sæt spørgsmål har en høj sammenhæng med varmekortets anden stærke korrelation: hvor respondenterne blev henvist til træningschancer, der forbedrer deres jobpræstation, var det meget sandsynligt, at de følte, at de havde større mulighed for at forstå det korrigerende koncept. Som vi har set, var respondenter, der ikke følte sig opmuntret til at forfølge uddannelse og forståelse af rehabilitering, også mere tilbøjelige til at føle sig stigmatiseret i denne vigtige offentlige servicestilling.

Konklusioner

Hvad siger denne undersøgelse af fængselsbetjentes karrierebehov om, hvordan tilbageholdelses- og rehabiliteringspolitikker stemmer overens med politikkerne for rekruttering og fastholdelse?

- **Vælg de mest effektive punkter for karriereudvikling**, f.eks. under grundlæggende kriminalbetjentsuddannelse, ved den årlige evaluering, ved potentiel forfremmelse: vi ved, at der findes kritiske punkter efter 6 og 19 års tjeneste samt på andre livsændrende tidspunkter for forskellige personalegrupper. Hvis lederne er åbne overfor læring og udvikling, er den årlige gennemgang et effektivt redskab til at informere og motivere personalet. Medarbejdere med karrierevejledere havde en tendens til at se mere positivt på uddannelse og læring, men nyansatte medarbejdere havde ofte slet ingen mentorer.
- **Tænk holistisk**: Stolthed over at have en rolle i offentlig tjeneste, en ledelse, der var åben over for uddannelse, og rekruttering i det bredere samfund gik ofte hånd i hånd. Omkring halvdelen af de europæiske fængselsbetjente, som vi undersøgte, var tilbageholdende med at fortælle folk, hvor de arbejdede, nogle fordi det kunne udgøre en trussel mod deres familier, andre fordi de ikke var stolte af deres job i fængselsvæsenet. Når folk havde en støttende ledelse og masser af information, havde de ikke tendens til at føle denne stigmatisering. Vi har brug for mere forskning for bedre at forstå virkningen af læringsfængsler på stigmatiseringen af fængselsbetjentenes rolle.
- **Motivere optagelse af officersuddannelse**: Uanset hvilken form for uddannelse, det er at vide, at man er respekteret og at blive opmuntret til at forfølge faglig udvikling. Dette hjælper kriminalbetjente med at blive bedre kommunikatører både i og uden for fængslet ved at øge deres forståelse af kravene til rehabilitering og (gen)inkludering.
- **God løn og ferie forbedrer træningsudbredelsen**: Frontlinje betjente, i modsætning til deres ledere, mente, at de var underbetalt, hvilket havde en negativ indvirkning på en række vigtige variabler. Træningsoptagelse, forståelse

af rettelser og vejledning til træning er de faktorer, der stemmer bedst overens med den konsekvente anvendelse af moderne fangerehabiliteringsteknikker.

Bilag 1: Undersøgelse og instruktioner

Afsluttende spørgsmål og instruktioner til WP2-undersøgelse rettet fra CCJ4C Korrektionskarriere til fængsler/fængselspartnere

Hvorfor er denne aktivitet blevet udtænkt?

Denne aktivitet var ikke forudset i arbejdsplanen og er blevet indført som en digital erstatning for, at vi kan engagere os med interessenter i fængslet, inden vi inviterer dem til et interessentmøde.

Hvem er det rettet mod?

I betragtning af, at dette er en tilføjelsesaktivitet, og at fængsler nu er under en del stress som følge af igangværende pandemiske nedlukninger, besluttede vi, at partnere skulle vælge deres tilsigtede målgruppe. Hvis det overhovedet er muligt, bør forespørgsler rettes til CCJ4C's primære målgruppe af kriminalbetjente og fængselsbetjente. Men i tilfælde, hvor organisationer ikke har kontakt med fængsler, er dette muligvis ikke praktisk muligt, og linjeledere bør derfor reagere på vegne af både betjentene og sig selv. Der vil derfor være to versioner af hvert spørgsmål i denne iteration af spørgeskemaet.

Hvordan bliver det leveret?

Spørgeskemaet vil blive leveret via Google Forms, som giver mulighed for at oversætte og downloade en PDF-version, hvis onlineformularerne er svære at få adgang til inde fra fængslet.

Hvornår bliver det implementeret?

Projektet startede i juli 2020 og strækker sig over tiden frem til de nu omlagte interessentmøder, som vil ske i slutningen af oktober 2020, efter at partnerskabet har modtaget uddannelse. Den 24. juli 2020, på et Zoom-møde, lavede partnere spørgsmål sammen. Disse spørgsmål blev senere ændret ved hjælp af Teamwork og udgivet til Google Forms. Undersøgelsen vil derefter lanceres i midten af august og være tilgængelig online indtil midten af september.

Hvad vil der ske med resultaterne?

Dataene vil blive samlet, og selvom svarene muligvis ikke er givet af sammenlignelige respondenter, vil debatten på partnertræningsmødet i Bremen i oktober 2020 blive hjulpet af resultaterne, så partnerskabet kan udvikle fælles topniveau forskningsspørgsmål. Spørgeskemaresultaterne vil fortsætte med at informere hver organisations skræddersyede tilgang under workshopperne, efter at topline-spørgsmålet er blevet udviklet. Denne pakke indeholder en foreslået excel-fil, som partnere skal udfylde, så vi har en centraliseret registrering af svar.

Indledende bemærkninger:

Et initiativ kaldet Korrektionskarriere, sponsoreret af Den Europæiske Union, undersøger måder, hvorpå man kan forbedre karriererådgivningen til frontlinjefængselsansatte. Seks europæiske medlemslande deltager i eksperimentet med deres fængselssystemer. Vi vil forhøre os om, hvad der kan gøres for at hjælpe fængselsansattes karriere i fængslet fra fængselsbetjente, deres ledere, deres familier og beslutningstagere. Dette spørgeskema, som er vores første opgave, er beregnet til at hjælpe os med at forstå vores mest basale behov. Efter at have gennemgået dine svar, inviterer vi dig til en interessentsession i november, så vi kan undersøge potentialet og problemerne mere detaljeret.

Vi vil sætte pris på, at du tager dig tid til at udfylde følgende undersøgelse.

Det bør tage omkring 15 minutter af din tid.

Dine svar er frivillige og vil være fortrolige. Svar vil ikke blive identificeret af den enkelte, og du må IKKE oplyse dit navn. Alle svar fra hele EU vil blive samlet og analyseret. Vi ser ingen risici eller negative resultater forbundet med, at du deltager i denne undersøgelse. Hvis du har spørgsmål eller bekymringer, bedes du kontakte **DIT NAVN OG TELEFONNUMMER:**

DIN ORGANISATIONS NAVN OG ADRESSE

Din organisations logo, Korrektionskarriere logo og Erasmus+ logo

SIDE 2 SAMTYKKE

Jeg har læst og forstår de angivne oplysninger og har haft mulighed for at stille spørgsmål. Jeg forstår, at min deltagelse er frivillig, og at jeg til enhver tid kan trække mig tilbage uden at angive en grund og uden omkostninger. Jeg accepterer frivilligt at deltage i denne undersøgelse.

Ja (Fortsæt venligst til næste side)

Nej (Stop venligst her)

SIDE 3 OM DIG:

| Spørgsmål | Spørgsmålstype |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Er du kriminalbetjent? | Ja/nej |
| En linjeleder til kriminalbetjente? | Ja/nej |
| Hvor længe har du siddet i din nuværende stilling i fængslet? | 0-2 år, 2-5 år, 5-10 år, 10-15 år, 15+ år |
| Har dette været din eneste karriere? | Ja/nej |

SIDE 4

OM DINE ARBEJDSFORHOLD

| Spørgsmål | Spørgsmålstype |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mener du, at din løn er nok til at udføre dine opgaver? | Ja/nej |
| Føler du, at din organisation giver dig nok motivation (gode ferier, god træning) til at holde dig i din karriere? | Ingen træning Masser af træning |
| Har din organisation allerede en årlig jobpræstationsevaluering? | Ja/nej |
| Hvis du svarede nej, tror du, at personalet ville have gavn af en årlig præstationsevaluering? | Ja Nej Hvorfor?/Hvorfor ikke? |
| Hvad tror du er årsagerne til, at fængselsbetjente siger deres job op i fængslet? | <i>Flere valg: Lav løn; ikke nok ferie; skifteholdsarbejde; mangel på karrieremuligheder; mangel på uddannelse; andet (fritekst)</i> |
| Hvad mener du er de tre største risikofaktorer i dit/fængselspersonalets daglige opgaver? | 3 boks fri tekst |

SIDE 5

OM DIT JOB OG DIN UDDANNELSE

| Spørgsmål | Spørgsmålstype |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Modtager du/dit fængselspersonale tilstrækkelig uddannelse til at udføre dine opgaver effektivt? | Nej, ikke nok Ja en masse |
| I hvor høj grad tror du, at denne uddannelse hjælper dig med at blive i dit job? | Nej, det hjælper ikke Ja, det hjælper meget |
| Hvor meget information er der i grunduddannelsen om, at fængsel er en karriere? | Ingen information En masse information |
| Hvor meget information er der til stede i lederudvikling om, at rettelse er en karriere? | Ingen information En masse information |
| Når du går på arbejde, betragter du det som en/et... | Job? Karriere? Offentlig mission? Andet? |
| Fortæller du nogle gange ikke folk, at du arbejder i fængsel? | Ja Nej Hvorfor? (fri tekst) |

SIDE 6

OM DIN UDVIKLING OG RÅDGIVNING

| Spørgsmål | Spørgsmålstype |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Hvor modtagelige er ledere over for læring og udvikling? | Slet ikke modtagelig Meget modtagelig |
| Promoverer dit fængsel officielt (uden for fængslet) at arbejde med korrektioner som en karriere? | Ja/nej |
| Skal du selv opsøge karriererådgivning, eller gives karriererådgivning til alle medarbejdere systematisk? | Søg selv karriereinformation Karriereinfo gives til alle medarbejdere |
| Hvilken form for karriererådgivning er tilgængelig for dig? | <i>Flere valg Papiruddelinger Rådgivning fra linjeleder</i> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <i>Rådgivning uden for fængslet Online karriererådgivning Andet (fritekst)</i> |
| Har du en karrierementor eller -rådgiver, du kan besøge, en person, der ikke er din direkte linjeleder? | Ja/nej |
| Hvilket er sandt for dig: Jeg føler, at jeg får vejledning til uddannelsesmuligheder for bedre at forstå filosofien om rettelser? Jeg føler, at jeg får vejledning til uddannelsesmuligheder, der hjælper mig med at gøre mit arbejde bedre? | <i>Sæt kryds i boksen sand/falsk</i> |

TAK FOR DIN BESVARELSE OG LAD OS HOLDE KONTAKTEN

Tak for dit svar. Hvis du gerne vil holde kontakten med Korrektionskarriere projektet og tilmelde dig vores kommende online platform, så sæt kryds her for at komme på vores mailingliste:

Indtast email-adresse:

Jeg accepterer at gå på Korrektionskarriere mailinglisten (tilmeld), jeg forstår, at jeg kan afmelde mig til enhver tid.



Center for Promoting Lifelong Learning
www.cpip.ro
Daiana Huber - daiana.huber@cpip.ro



Timisoara Penitentiary
www.anp.gov.ro/penitenciarul-timisoara
Cristina Busuioc - cristina.busuioc@anp.gov.ro



**The National Trade Union
of Prison Policemen (SNPP)**
www.snpp.ro
Adrian Neagoe - snpp@snpp.ro



York Associates International Ltd
www.york-associates.co.uk
Dale Coulter - dale.coulter@york-associates.co.uk



Bremen Ministry of Justice
www.justiz.bremen.de
Torben Adams - torben.adams@justiz.bremen.de



Baltic Education Technology Institute (BETI)
www.beti.lt
Greta Volodzkaitė - greta.volodzkaite@beti.lt



IPS Innovative Prison Systems
www.prisonssystems.eu
Tiago Leitão - tiago.leitao@prisonssystems.eu



**International Centre for the Promotion
of Education and Development**
www.ceipes.org
Musa Kirkar - kirkar@ceipes.org



**International Corrections
and Prisons Association**
www.icpa.org
Gary Hill - garyhill@cegaservices.com



**General Director and Prison
and Detention Houses**
www.cte.adalet.gov.tr
Ezgi Çetintürk - cetinturkezgi@gmail.com



BrainLog
www.brainlog-ngo.com
Martin Savchev - martin.s@brainlog-ngo.com