



CORRECTIONS CAREERS



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

WP3

**3.2 PROFILE OF CAREER
MANAGEMENT COMPETENCIES
IN CCJ**

DE



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

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

WP3. Analyse der Stakeholder in CCJ-Karrieren, der unterstützenden Kompetenzen und des Bildungsbedarfs

Die Autoren:

Inês de Castro | ines.castro@prisonsystems.eu

Ângela Fernandes | angela.fernandes@prisonsystems.eu

Inhalt

Zweck	4
Dritter Stakeholder-Kontrollpunkt für das Driver Mapping und die Achsen der Unsicherheiten bei den Karrieremanagementkompetenzen im Rahmen der CCJ -- aggregierte Ergebnisse	5
Vorbereitung der Aktivitäten	5
Themen der Begegnungen	6
Organisatoren	6
Teilnehmer	7
Ergebnisse	8
Politische Faktoren	9
Wirtschaftliche Faktoren	9
Gesellschaftliche Faktoren	10
Technologische Faktoren	11
Legislative Faktoren	12
Umweltfaktoren	13
Schlussfolgerung	14
4. Stakeholder-Checkpoint für eine DACUM-Validierung des Kompetenzprofils - aggregierte Ergebnisse	14
Beschreibung der Veranstaltungen	14
Teilnehmer	15
Ergebnisse	17
Strafvollzugsbedienstete	17
Gefängnispädagogen	21
Berater für Bewährungshilfe	23
Psychologen	24
Wichtigste Ergebnisse	25
Referenzen	29
Anhänge	30
Anhang 1. Klassifizierung der Kompetenzen	30

Tabelle Index

Tabelle 1. 3 rd Stakeholder Checkpoint - Strategie der Datenerhebung nach Partnern...	5
Tabelle 2. 4. Stakeholder-Checkpoint - Datenerhebungsstrategie nach Partner	15
Tabelle 3. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Strafvollzugsbeamte	19
Tabelle 4. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Strafvollzugsbeamte	20
Tabelle 5. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Erzieher im Strafvollzug.....	22
Tabelle 6. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Gefängnispädagogen	22
Tabelle 7. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Bewährungshelfer.....	23
Tabelle 8. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Bewährungshilfe.....	23
Tabelle 9. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Psychologen.....	24
Tabelle 10. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Psychologen.....	24

Zahlen Index

Abbildung 1. Identifizierte Ausbildungsbereiche	25
Abbildung 2. Als ausbildungsbedürftig identifizierte Soft Skills	26
Abbildung 3. Spezifische Verfahren, für die ein Schulungsbedarf festgestellt wurde ...	27

Abschlussbericht

Zweck

Dieser Abschlussbericht enthält die Ergebnisse der CCJ4C-Partnerschaft bezüglich der Analyse der Interessengruppen in CCJ-Karrieren. Jeder Partner hat sich zum Ziel gesetzt, die Bedürfnisse und Merkmale der Justizvollzugsbediensteten in seinem Land zu analysieren, um ein tiefgreifendes Wissen über diese spezielle Zielgruppe zu erlangen. Insbesondere ihre Lern- und Ausbildungssituationen, wirksame Methoden und das Verständnis für die Fähigkeiten, die sie für ihre Laufbahn benötigen. Dieses Arbeitspaket zielt auf die Entwicklung eines Katalogs von Fähigkeiten in der CCJ-Laufbahn ab.

Dritter Stakeholder-Kontrollpunkt für das Driver Mapping und die Achsen der Unsicherheiten bei den Karrieremanagementkompetenzen im Rahmen der CCJ -- aggregierte Ergebnisse

Vorbereitung der Aktivitäten

In der Vorbereitungsphase für die Workshops lud jeder Partner potenzielle Interessengruppen ein, die an einer Teilnahme interessiert waren. Einige Partner verbreiteten die Veranstaltung auch über ihre sozialen Seiten (z. B. LinkedIn), um ein breiteres Spektrum von Justizvollzugsbediensteten zu erreichen.

Die Workshops fanden an den folgenden Daten und Orten statt:

Partner	Datum	Standort
SNPP - Nationale Gewerkschaft der Strafvollzugsbediensteten, Rumänien	15 th Juli 2021	Das Union Plaza Hotel in Bukarest
Gefängnis Timisoara, Rumänien	23 rd Juni 2021	Zoom-Plattform
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, Italien	27 th Juli 2021 von 16:00 bis 18:30	Microsoft Teams-Plattform
IPS_Innovative Strafvollzugssysteme, Portugal	23 rd und 29 th Juni 2021 von 10:00 bis 12:00 von 15:00 bis 17:00	Zoom-Plattform
YA - York Associates International, Vereinigtes Königreich	02-30 th August 2021	Online
BrainLog, Dänemark	22 nd Oktober 2021 von 9:30 bis 11:00 Uhr	Cordoba, Spanien

Tabelle 1. 3rd Stakeholder Checkpoint - Strategie der Datenerhebung nach Partnern

Alle Partner kontaktierten die Teilnehmer im Vorfeld, um ihnen die Tagesordnung und den Zugangslink bzw. den Ort der Veranstaltung mitzuteilen. Bemerkenswert ist auch, dass die meisten Partner den Workshop aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemiebeschränkungen in einem Online-Format organisierten.

Außerdem konnte York Associates aus verschiedenen Gründen (u. a. wegen der COVID-19-Pandemie, der Sommerferien und der geringen Personalausstattung an den Arbeitsplätzen der Teilnehmer) nicht alle Beteiligten zu einem Treffen

zusammenbringen. Daher wurde der Checkpoint mit einer Mischung aus Fokusgruppendifkussionen, Einzelgesprächen, Telefoninterviews und E-Mail-Interviews durchgeführt. Einige der von York Associates gesammelten Daten wurden in früheren Fokusgruppen der Interessenvertreter erhoben.

Themen der Begegnungen

Gegenstand/Thema aller Sitzungen ist die Frage, wie Laufbahnmanagementkompetenzen aufgebaut und genutzt werden, der künftige Bedarf, die Triebkräfte des Wandels und die wesentlichen Unsicherheiten.

Mit Hilfe des Driver Mapping werden die politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, technologischen, gesetzgeberischen und ökologischen Einflussfaktoren (PESTLE) ermittelt, die das künftige Umfeld des CCJ-Karrieremanagements prägen, sowie die erforderlichen Kompetenzen, um sich in diesem Umfeld zurechtzufinden.

Dieser Ansatz zielt darauf ab, die beiden wichtigsten treibenden Kräfte zu ermitteln, d. h. jene Entwicklungen, die sehr unsicher sind (und sich daher in verschiedene Richtungen entwickeln können) und sich entscheidend auf die CCJ-Karrieren auswirken könnten. Mit anderen Worten, treibende Kräfte, die als Szenarioachsen (Achsen der Ungewissheit) dienen, sind jene Entwicklungen, die bei den beiden Indikatoren "Ungewissheit" und "Auswirkungen" punkten (Klooster & Asselt, 2006).

Es wird davon ausgegangen, dass diese Technik als gemeinsamer Rahmen für die verschiedenen Akteure ein konvergentes Vorgehen vieler Akteure fördert, trotz der unterschiedlichen und oft widersprüchlichen Daten, mit denen diese Praktiker konfrontiert sind.

Organisatoren

Die CEIPES-Fokusgruppe wurde von der Projektmanagerin Silvia Calcavecchio, die für das CCJ4C-Projekt im Namen von CEIPES verantwortlich ist, und vom Leiter der CEIPES-Arbeitsagentur Giuseppe Tredici organisiert, der als Experte für die Ermittlung beruflicher Kompetenzen in verschiedenen Arbeitsbereichen über Erfahrungen im Bereich des organisatorischen Wohlbefindens in polizeinahen Kontexten verfügt.

Ângela Fernandes war bei IPS diejenige, die die Workshops durchführte. Ângela Fernandes ist Psychotherapeutin und forensische Sachverständige. Sie hat einen Master-Abschluss in Psychologie und einen Dokortitel in angewandter Psychologie von

der Universität Minho, Portugal. Innerhalb des IPS ist Ângela Fernandes dem Ressort Rehabilitation und Wiedereingliederung zugeordnet, in dessen Rahmen sie an mehreren Projekten mitarbeitet.

Im Namen der York Associates leitete Tom Flaherty den Kontrollpunkt, und Linda Simi war die Kontrollpunktverwalterin.

In Bezug auf das Gefängnis in Timisoara wurde die Begrüßungsrede des Workshops von Frau Cristina Busuioc vom Gefängnis in Timisoara gehalten. Anschließend präsentierte Frau Bogdan Ionuț Nicolescu ein PowerPoint-Dokument über das CCJ4C-Projekt. Er lieferte Informationen über die Partnerschaft, die Projektziele und die Aktivitäten. Die nächste Präsentation befasste sich mit den Techniken des Driver Mapping und der Axes of Uncertainty, die von Valentin Dorin Zaharia vorgestellt wurden. Er erläuterte die Strategie und den Kontext des Workshops als drittem "Kontrollpunkt der Interessengruppen". Valentin betonte, dass das Ziel dieses Workshops darin besteht, Arbeitsmethoden zu entwickeln, zu testen und zu etablieren, um den Berufsberatungsprozess in der Strafjustiz zu verbessern, wobei der Schwerpunkt auf den Fähigkeiten liegt, die für das Management der eigenen Karriere erforderlich sind.

Was BrainLog betrifft, so wurde die Befragung der Fokusgruppe vom Geschäftsführer des Unternehmens, Martin Savchev, dem CCJ4C-Projektleiter, im Namen von BrainLog organisiert.

Teilnehmer

Zu den Fokusgruppen wurden verschiedene Persönlichkeiten eingeladen, die am Projektverlauf beteiligt waren.

Das SNPP brachte 18 Teilnehmer zusammen, nämlich Mitglieder des NTP-Teams; die Nationale Verwaltung der Strafvollzugsanstalten (Direktor der Direktion für Humanressourcen, Leiter des Bildungsdienstes, Beauftragter für Zusammenarbeit und Programme); die Nationale Gewerkschaft der Strafvollzugspolizisten: Lokale Gewerkschaftsführer; Strafvollzugseinheiten: Gefängnispolizisten; die Universität Bukarest - Fakultät für Psychologie; Forschungsinstitute: Forschungsinstitut für Lebensqualität; und andere Gewerkschaften: Verlagsvertreter.

Penitenciarul Timisoara brachte 28 Vertreter der Justizvollzugsanstalt Timisoara, der Nationalen Gewerkschaft der Strafvollzugspolizei, der Rumänischen Nationalen Gefängnisverwaltung, des Bildungszentrums Buzias, der Justizvollzugsanstalt Arad, des Gefängnisses Oradea, der Internationalen Polizeivereinigung - Region 6, des

Rumänischen Zentrums für Strafvollzugsstudien, der Westuniversität Timisoara, Evaluierungsexperten, des Zentrums für Berufsberatung und -orientierung, der Westuniversität Timisoara und des Gefängnisses Baia Mare zusammen.

CEIPES hat den Vorsitzenden der Gewerkschaft UIL für die Region Sizilien, einen Inspektor der Strafvollzugspolizei und Mitglied der Gewerkschaft UIL, den Vorsitzenden der Gewerkschaft UIL für die Region Toskana und einen Funktionär der Agentur INAPP Erasmus Plus zusammengeführt.

IPS versammelte 4 Teilnehmer, darunter den Leiter der Wache, Erzieher/Personalverantwortliche, den stellvertretenden Direktor und Gefängniswärter.

Die York Associates brachten 9 Teilnehmer zusammen, nämlich Strafvollzugsbeamte in einem Hochsicherheitsgefängnis mit einer Dienstzeit von 12 Monaten; Strafvollzugsbeamte in einem Hochsicherheitsgefängnis mit einer Dienstzeit von 3,5 Jahren; Leiter von Learning & Skills for HM Prison Service; Youth Offending Officer in Restorative Justice team, mit 6.5 Jahre Dienstzeit; Mitglied des Independent Prisons Monitoring Board des Vereinigten Königreichs; Direktor einer Organisation, die sich mit kreativen Lernprogrammen in Gefängnissen befasst; Dozent für Kriminologie; stellvertretender Dekan der Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften der Universität, ehemals Hauptdozent für Kriminologie; Der Checkpoint-Administrator, der derzeit einen Bachelor-Abschluss in Sozialwissenschaften macht, stellte Hintergrundmaterial aus der Forschung für die Diskussion an diesem Checkpoint zur Verfügung.

Schließlich brachte BrainLog den Vorsitzenden der dänischen Gewerkschaft der Strafvollzugsbediensteten (Fængselsforbundet), Bo Sørensen, den Leiter der Kommunikationsabteilung der dänischen Gewerkschaft der Strafvollzugsbediensteten (Fængselsforbundet), Søren Gregersen, und den Sprecher der Strafvollzugsbediensteten (Area Hovedstaden), Gert Jensen, wieder zusammen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der von der Partnerschaft durchgeführten Workshops lieferten wertvolle Informationen zum Driver Mapping, um politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche, technologische, gesetzgeberische und ökologische Einflussfaktoren (PESTLE) zu identifizieren, die das künftige Umfeld des CCJ-Karrieremanagements bestimmen.

Politische Faktoren

Es wurde ein allgemeiner Gedanke festgestellt, der darin besteht, dass spezifische, praktische, stabile und wertvolle Leitlinien erforderlich sind. Dieser Gedanke beruht auf der Überzeugung, dass ein ständiger Wechsel der Gesetze/Regeln schnell zu Desorganisation und Desorientierung des Systems und der Mitarbeiter führt. Es wird anerkannt, dass politische Modelle, auch wenn sie variieren, Prozesse, die bereits begonnen haben, nicht aufhalten sollten. Außerdem ist man sich darüber im Klaren, dass sich dies langfristig auf Gehälter, Renten und Sonderstatuten auswirkt, was zu Unsicherheit und Ungewissheit führt. Daher können wir feststellen, dass sich **politische Instabilität** negativ auf den CCJ auswirkt.

Darüber hinaus wird der **Mangel an Visionen und Strategien der politischen Klasse** als ein Problem angesehen. Es besteht die allgemeine Auffassung, dass die Gefängnisse personell unterbesetzt sind, was zu einer Behinderung der Aktivitäten führt, dass die Gehälter sehr niedrig sind, dass das Personal nicht professionell ausgebildet wird, dass es keine guten Arbeitsbedingungen gibt, dass es an Ressourcen mangelt und dass es Haushaltsschwierigkeiten gibt - einige Partner berichteten, dass sie glauben, dass dies auf das mangelnde Interesse der Politiker an der Lösung der Probleme zurückzuführen ist und dass sie den Schwerpunkt eher auf politische Faktoren als auf Wissen, Kompetenz und Erfahrung legen.

Außerdem wird davon ausgegangen, dass politische Faktoren die **Bildungspolitik** beeinflussen, was sich auf die Qualität des Personals auswirkt. In der Tat wurde von allen Partnern festgestellt, dass ein dringender Bedarf an Lern-, Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen besteht, wie z. B. Graduiertenprogramme mit Lernen am Arbeitsplatz, um die Strafjustiz als Karrierepfad hervorzuheben, und Programme zur Verbesserung und Förderung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Justizvollzugspersonals. Die Teilnehmer bestätigen, dass diese Art von Kursen nicht mehr angeboten wird, was sich auf die Qualität und Effizienz der erbrachten Dienstleistung auswirkt.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, dass die italienischen Teilnehmer berücksichtigen, dass die Realität der italienischen Gefangenenpopulation aufgrund der Mafia-Kriminellen eine Besonderheit darstellt, die es zu berücksichtigen gilt.

Wirtschaftliche Faktoren

Das Budget ist eine Sorge, die von den verschiedenen Teilnehmern geteilt wird. Sie alle sind sich einig, dass die Gefängnisverwaltungen unterfinanziert sind, was sich in verschiedenen Aspekten widerspiegelt:

- Das Einkommen der Justizvollzugsbeamten ist niedrig, und es gibt kein angemessenes Belohnungssystem.
- Die Arbeitsbedingungen sind prekär; die Ausstattung ist alt und unangemessen.
- Ausbildungsmaßnahmen sind rar und von schlechter Qualität.

Diese Aspekte wirken sich direkt oder indirekt auf andere Variablen aus, wie z. B.:

- Der Beruf des Justizvollzugsbeamten ist nicht attraktiv und wird nicht positiv wahrgenommen. Daher gibt es nur wenige neue Mitarbeiter, und die alten gehen in den Ruhestand oder müssen sich krankschreiben lassen.
- Die Arbeitsplatzrisiken werden nicht kompensiert - schwere psychische und physische Schäden drohen.
- Überbelegung der Gefängnisse.

Es wird davon ausgegangen, dass neben der Ausbildung des Gefängnispersonals und der Insassen auch finanzielle Mittel zur Erfüllung dieser Anliegen eingesetzt werden sollten. In der Tat ist die Entwicklung der Arbeitnehmer aus wirtschaftlicher Sicht notwendig, vor allem weil:

a) ohne eine angemessene Ausbildung und Schulung wird die Qualität der Arbeit höchstwahrscheinlich schlecht/unbefriedigend sein, und;

b) Sie haben eine Position inne, die ein Risiko darstellen kann und sollten entschädigt und motiviert werden. Darüber hinaus sind die Teilnehmer der Ansicht, dass die Umschulung und Ausbildung von Fachkräften ebenfalls von grundlegender Bedeutung für den Fortschritt der Häftlinge ist, da sie mit angemesseneren Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet würden, um ihre Aufgaben besser zu erfüllen.

Die Teilnehmer zeigten sich besorgt über die **Verschlechterung der physischen Bedingungen** und bezeichneten dies als eine der größten Herausforderungen, da die hygienischen und gesundheitlichen Bedingungen in den Gefängnissen beklagenswert sind.

Gesellschaftliche Faktoren

Einer der am häufigsten genannten Faktoren liegt in der **Stigmatisierung des Berufs** selbst begründet. Die Teilnehmer glauben, dass die Gesellschaft ein Bild von Strafvollzugsbeamten aufgebaut hat, das weit von der Wahrheit entfernt ist. Zum Beispiel trägt die Geschichte des Berufs (Brutalität in der Vergangenheit), wie sie in den Medien beschrieben wird, zusätzlich zur Aufrechterhaltung dieses Stigmas bei.

Ein weiterer wesentlicher Faktor, der hervorgehoben wurde, ist der **soziale Druck**. Die Teilnehmer wiesen darauf hin, dass sich die Verhaltensweisen oft an dem orientieren, was von den Kollegen geschätzt wird, anstatt an dem, was sie als faires Verhalten ansehen. Es wird darauf hingewiesen, dass dieser Faktor mit einer geeigneten und angemessenen Schulung schnell behoben werden könnte, damit die Fachkräfte qualifizierter und in der Lage sind, angemessen auf Herausforderungen zu reagieren.

Es wird auch auf die **Schwierigkeit** hingewiesen, **Arbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren**. Die Teilnehmer sagen, dass die Arbeitszeiten und der Inhalt der Arbeit oft die Qualität des Familienlebens beeinträchtigen. Aufgrund des Stresses bei der Arbeit kann es zu dysfunktionalem Verhalten im Familienleben kommen.

Ebenso wird festgestellt, dass schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Ressourcen, mangelnder Schutz und alle Risiken, die mit der Arbeit als Justizvollzugsbeamter verbunden sind, zu **Stress, Burnout und PTBS** beitragen.

Ein weiterer Faktor, der genannt wurde, war die **Knappheit und die Schwierigkeiten bei den Humanressourcen**, weshalb eine Karriere im Strafvollzug für viele Fachkräfte nicht attraktiv ist. Mehrere Teilnehmer äußerten sich besorgt über das überalterte Personal im Strafvollzug, da die Bediensteten vor kurzem in den Ruhestand gegangen sind. Darüber hinaus sind die meisten neu eingestellten Bediensteten nicht für den Job qualifiziert, und es wird keine Ausbildung angeboten.

Technologische Faktoren

Hinsichtlich der technologischen Faktoren, die die Laufbahnmanagementkompetenzen beeinflussen, hat die Partnerschaft einige identifiziert.

Erstens die massive Entwicklung der IT, namentlich der sozialen Medien und des Internets, die sich durch höhere Geschwindigkeit und geringere Kosten auszeichnen. Diese moderne Technologie erfordert jedoch neue Kompetenzen für das ältere Personal, wie z. B. digitale Fähigkeiten. Darüber hinaus wiesen einige Teilnehmer darauf hin, dass es in den Gefängnissen **an einer angemessenen Ausstattung mangelt**, was sich auf die Ausbildung auswirkt, wenn es nicht genügend Computer und keine Internetverbindung gibt; daher sind die **Bediensteten gezwungen, E-Learning in ihrer Freizeit zu Hause zu nutzen**.

BrainLog berichtete jedoch, dass die Teilnehmer aus Dänemark angaben, ihr Land sei in dieser Hinsicht recht fortschrittlich. In einigen Bereichen werden sie nicht gefördert, aber selbst die alten Strafvollzugsbeamten sind im Vergleich zu anderen Ländern sehr

gut digital ausgebildet. Allerdings haben sie sich diese Kenntnisse im Laufe der Jahre im Rahmen von Arbeitsprozessen und Entwicklungen selbst angeeignet. Es wurden keine Kurse zur Entwicklung digitaler Fähigkeiten für das Gefängnispersonal angeboten.

Die Teilnehmer sagen auch, dass die Anschaffung von Videoüberwachung, Computern und anderen technischen Hilfsmitteln einen "Unterschied" darstellt, da sie sowohl eine **abschreckende Wirkung als auch eine Selbstkontrolle der Insassen bewirkt**. Sie trägt zur Verringerung von Aggression und Gewalt bei, da sie die Möglichkeit bietet, Situationen von Gewalt oder Diebstahl zu überprüfen und "*ein wenig Gerechtigkeit in die Sache zu bringen, wenn man sieht, was passiert ist*". Die Fehden zwischen den Insassen zum Beispiel sind jetzt leichter zu verstehen, die Umgebung ist ruhiger geworden, und es gibt eine größere Akzeptanz der Konsequenzen von Handlungen der Insassen. Darüber hinaus ermöglicht der direkte Zugang zu den Kameras im Büro die Kontrolle der Vorgänge unter den Insassen.

In diesem Zusammenhang wiesen die Teilnehmer auch darauf hin, dass die Forschung gezeigt hat, dass der Zugang zu **Technologie für Gefangene die Rückfälligkeit verringern kann** und dass eine bessere Nutzung der Technologie für Strafvollzugsbeamte mehr Zeit für Entwicklungsaktivitäten freisetzen kann. Man ist sich also allgemein einig, dass Investitionen in Gefängnisse mehr Technologie ermöglichen sollten, die sowohl Gefangenen als auch Strafvollzugsbeamten Zugang zu mehr Bildungs-, Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Legislative Faktoren

Der erste Aspekt, der angesprochen wurde, ist das **Gehalt**. Einerseits ist dies nach wie vor ein Thema innerhalb des Strafrechtssektors, und es besteht der Eindruck, dass es außerhalb des Strafvollzugs besser bezahlte Arbeitsplätze gibt, die mit weniger Risiken verbunden sind. Andererseits wird die Auffassung vertreten, dass die häufigen Änderungen der Gehälter der Bediensteten zu Unsicherheit und Ungewissheit führen. Es besteht also Einigkeit darüber, dass eine Gehaltserhöhung und eine bessere Arbeitszeitgestaltung zur Verbesserung der Work-Life-Balance die Strafvollzugsbediensteten zum Verbleib im System bewegen würde.

Ebenso erschwert eine **komplizierte Gesetzgebung die** Durchführung von Aktivitäten. Einige Teilnehmer sind in Bezug auf die Leistungsbeurteilung der Ansicht, dass die leitenden Bediensteten vertraglich nicht verpflichtet sind, die jüngeren Bediensteten bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Sie sind der Meinung, dass es keine vertragliche Verpflichtung für leitende Bedienstete im Strafvollzug gibt, jüngeren Bediensteten Entwicklungs-, Schulungs- und Beförderungsmöglichkeiten anzubieten.

Dennoch sind sie der Ansicht, dass Ausbildung und Lernen von entscheidender Bedeutung sind, um mit den bestehenden Gesetzen Schritt zu halten und effektive Arbeit, Ausbildung und Lernen zu ermöglichen.

Es besteht auch Einigkeit darüber, dass es **an Rechtsvorschriften mangelt**, was ein normales Funktionieren unmöglich macht (z. B. Verfassungswidrigkeit der gesetzlichen Bestimmungen über den Kontext und die Bewertung). Darüber hinaus sind sie der Meinung, dass es insbesondere in Portugal kritische Verzögerungen im Prozess der Regulierung des Karrierestatus gibt.

Umweltfaktoren

Als Umweltfaktoren nannten die Teilnehmer die **soziale Eingliederung und die Umerziehung der Insassen sowie die für den Umgang mit ihnen erforderlichen Fähigkeiten des Personals/Bediensteten**. Es wurde auf das Problem hingewiesen, dass die psychiatrischen Krankenhäuser nicht ersetzt werden können. Dies führt zur Anwesenheit von Insassen, die schwer zu handhaben sind (auch bei psychischen Erkrankungen), zur Überfüllung der Gefängnisse und zu einem hohen Risiko von Verletzungen und Selbstverletzungen der Gefangenen. Es wäre gut, die Selbstständigkeit der Einrichtung als autonomen Mikrokosmos zu erreichen (z. B. indem die Insassen mit ihren Arbeitskräften einen Beitrag leisten).

Es besteht auch Einigkeit darüber, dass der Inhalt der Arbeit eine anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeit, unwürdige physische Bedingungen am Arbeitsplatz und ein hohes Maß an Stress/Burnout beinhaltet. Die **psychische Gesundheit des Gefängnispersonals** ist also immer noch ein Thema. Viele Strafvollzugsbedienstete haben das Gefühl, dass sie keine Unterstützung in Anspruch nehmen können, da dies in ihrer Akte vermerkt wird und sich negativ auf ihre Beförderungschancen auswirken könnte. Eine Änderung des Schwerpunkts, so dass die Unterstützung der psychischen Gesundheit des Gefängnispersonals obligatorisch ist oder als Norm angesehen wird, könnte dazu beitragen, gute Gefängnisbedienstete zu halten und mehr zu ermutigen, eine Beförderung anzustreben.

Darüber hinaus wird auch gesagt, dass die **Ausbildungszentren** modernisiert werden sollten und dass in diesen Einrichtungen häufiger Fortbildungen organisiert werden sollten. Es wird ein konkretes und wichtiges Beispiel genannt: Für weibliche Strafvollzugsbedienstete kann die Deeskalation von Gewalt gegenüber männlichen Gefangenen eine größere Herausforderung darstellen; vielleicht schränkt dies die Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche Strafvollzugsbedienstete ein? Es wird

vorgeschlagen, dass vielleicht alle Leitlinien für die Laufbahnentwicklung von Strafvollzugsbeamten spezifische Überlegungen zum Geschlecht enthalten sollten.

Schlussfolgerung

Aus den Ergebnissen der von der Partnerschaft durchgeführten PESTLE-Analyse geht hervor, dass die Teilnehmer aus den verschiedenen Ländern darin übereinstimmen, dass es in Bezug auf die Strafvollzugssysteme noch verschiedene Probleme und Fragen gibt. **Es besteht auch ein Konsens über die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Bereitstellung von Bildung, Ausbildung und Lernen für das Strafvollzugspersonal.** Es ist wichtig, die Qualität und Effizienz des Personals zu verbessern, damit es besser auf diese anspruchsvolle und herausfordernde Arbeit vorbereitet ist. Andernfalls wird die Qualität der Arbeit höchstwahrscheinlich schlecht und unzureichend sein, was angesichts der kritischen Rolle, die die Justizvollzugsanstalten in der Gesellschaft spielen, gefährlich ist. Die Umschulung und Ausbildung von Fachkräften wirkt sich auf den Fortschritt der Insassen aus, da sie mit angemessenen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden, um ihre Aufgaben besser zu erfüllen.

4. Stakeholder-Checkpoint für eine DACUM-Validierung des Kompetenzprofils - aggregierte Ergebnisse

Beschreibung der Ereignisse

Aus bestimmten Gründen, wie z. B. den Beschränkungen, die zur Eindämmung der laufenden Pandemie im Zusammenhang mit COVID-19 auferlegt wurden, und dem Hindernis, einen geeigneten Zeitrahmen zu finden, konnten einige Partner die DACUM-Workshops nicht durchführen, da einige Fachkräfte im Strafvollzug beruflich stark ausgelastet waren und Schichten hatten. Daher waren sie gezwungen, alternative Strategien zu wählen, um die Datenerhebung fortzusetzen. In der folgenden Tabelle sind die von den einzelnen Partnern umgesetzten Ansätze detailliert aufgeführt:

Partner	Standort	Datum	Dauer
SNPP	Bukarest, Hotel Union Plaza	13 th Oktober 2021	4,5 Stunden
Strafvollzugsanstalt Timisoara	k.A.	28 th September 2021 um 9 Uhr	k.A.
IPS	Aus zwingenden Gründen, wie den zuvor genannten, erstellte IPS eine DACUM-Umfrage auf Google-Formularen, die später per E-Mail an	26 th November 2021	Die Umfrage war drei Wochen und drei Tage lang frei zugänglich.

die Fachleute des portugiesischen Strafvollzugs verteilt wurde.

York Associates	Online	Oktober 2021	k.A.
Breman	Zoom-Plattform	5 th und 6 th Mai 2021	8 Stunden insgesamt (4 Stunden pro Tag)
BrainLog	Aus zwingenden Gründen musste BrainLog eine alternative Strategie wählen und erstellte eine Online-Umfrage über ein Google-Formular, um die Ergebnisse für den DACUM-Bericht zu ermitteln. Die Umfrage wurde per E-Mail an die Mitglieder der dänischen Strafvollzugsgewerkschaft verteilt.	Die Google-Formulare sind offen, bis mehr Teilnehmer erreicht sind	

Tabelle 2. 4. Stakeholder-Checkpoint - Datenerhebungsstrategie nach Partner

Teilnehmer

Zu den Fokusgruppen wurden verschiedene am Verlauf der DACUMs beteiligte Akteure eingeladen.

Die Strafvollzugsanstalt Timisoara brachte 19 Vertreter des Gefängnisses von Timisoara, des Gefängnisses von Arad, des Gefängnisses von Oradea, des Bildungszentrums Buzias, des Gefängnisses von Satu Mare, des Gefängnisses von Aiud, der Internationalen Polizei, der Vereinigung Region 6, des Gefängnisses von Târgu Jiu, des Gefängnisses von Drobeta Turnu Severin und der Bewährungshilfe von Timis zusammen.

Das IPS hat 17 Mitarbeiter mit unterschiedlichen Positionen im Strafvollzug zusammengeführt:

- 13 Justizvollzugsbeamte
- Zwei Chefs der Wachen
- Ein Gefängnispädagoge
- Ein Psychologe

Zehn der Teilnehmer sind männlich und sieben sind weiblich. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,76 Jahren, die Standardabweichung bei 5,125. Akademischer Hintergrund: Acht der Befragten haben die High School abgeschlossen; fünf haben einen Bachelor-Abschluss oder einen gleichwertigen Abschluss; zwei haben einen Master-Abschluss oder einen gleichwertigen Abschluss.

Die York Associates vereinen einen Strafvollzugsbeamten in einem Hochsicherheitsgefängnis mit 12 Monaten Dienstzeit, einen Strafvollzugsbeamten in einem Hochsicherheitsgefängnis mit 3,5 Jahren Dienstzeit, einen kürzlich bei der Bewährungshilfe beschäftigten Jugendstrafvollzugsbeamten in einem Team für

opferorientierte Justiz mit 6.5 Jahren Dienstzeit, ein erfahrener Lehrer und Lehrerausbilder für Berufsentwicklungsprogramme für Erwachsene, ein Mitglied des unabhängigen Überwachungsausschusses für Gefängnisse im Vereinigten Königreich, ein Direktor einer Organisation, die an kreativen Lernprogrammen in Gefängnissen arbeitet, ein Dozent für Kriminologie, ein stellvertretender Dekan der Fakultät für Erziehungs- und Sozialwissenschaften an der Universität, ein ehemaliger Hauptdozent für Kriminologie, der Leiter des Bereichs Lernen und Fähigkeiten des HM Prison Service und der Protokollant des Kontrollpunkts, der derzeit einen Bachelor-Abschluss in Sozialwissenschaften macht, stellten Hintergrundmaterial aus der Forschung für die Diskussion an diesem Kontrollpunkt zur Verfügung.

BrainLog setzt die Datenerfassung fort und hat bisher sechs Teilnehmer zusammengebracht: drei der Befragten waren Gefängniswärter, und die übrigen drei Befragten waren ein Transportbeamter, ein Vorarbeiter und Manager. Die Befragten sind zu gleichen Teilen männlich und weiblich, und das Durchschnittsalter liegt bei 42,83 Jahren. Vier der Befragten haben eine Berufsausbildung abgeschlossen, ein Befragter hat eine zweijährige Kurzzeit-Hochschulausbildung absolviert, und ein Befragter hat einen Master-Abschluss oder einen gleichwertigen Abschluss.

Schließlich fasste Bremen Fachkräfte mit unterschiedlichen Berufsprofilen aus drei verschiedenen norddeutschen Gefängnissen zusammen:

- Justizvollzugsanstalt Bremen
- Justizvollzugsanstalt Bremerhaven
- Justizvollzugsanstalt Lübeck

Die eingeladenen Fachleute kommen aus dem allgemeinen Vollzugsdienst, dem psychologischen Dienst und aus dem pädagogischen Bereich der Schule für die Ausbildung von Strafvollzugsbeamten. Die meisten Teilnehmer sind Justizvollzugsbeamte aus verschiedenen Abteilungen und Gefängnissen, einige sind Pädagogen, und einige haben einen Hintergrund im Bereich Personalwesen innerhalb des Strafvollzugs. Die Mehrheit der Teilnehmer verfügt über eine Berufserfahrung von 10-25 Jahren.

Ergebnisse

Strafvollzugsbedienstete

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich
Umgang/Behandlung von Häftlingen	Insbesondere der Umgang mit verschiedenen Sprachen, Religionen und Kulturen im Umgang mit Insassen.	Emotionales Bewusstsein. Einfühlungsvermögen. Achten Sie auf	Soziale Kompetenzen. Interkulturelle Kompetenzen.
	Aktive Förderung von Strategien zur Bekämpfung von Mobbing, zur Sicherheit von Gefangenen, zur Gewaltprävention und zum Drogenabbau	Anzeichen von Mobbing oder Selbstbeschädigung. Sinn für Fairness. Resilienz. Gewährleistung der Sicherheit der Häftlinge.	Das klare Verständnis von Prozess und Verfahren. Kenntnis der Strafvollzugspolitik und der Sanktionen
	Begleitung von Häftlingen nach draußen (z. B. zu Gerichten, Krankenhäusern, Arbeit im Freien, Gemeinschaftsaktivitäten, Verlegungen, Auslandsverlegungen und Auslieferungen)	Durchsuchungen von Insassen durchführen Kennen Sie die Verfahren.	Kenntnisse über den Einsatz von Waffen und verschiedenen technischen Mitteln. Techniken zur Kontrolle und Zurückhaltung
Selbstfürsorge/ Resilienz	Work-Life-Balance/ Gesundheit und Sicherheit/ (geistig und körperlich) gesund bleiben	Reagieren Sie dynamisch auf Probleme und Krisen. Umgang mit kritischen und schwierigen Situationen	Wissen über Instrumente und Unterstützungsstrukturen in der Nachsorge
Arbeit mit Gefangenen, um sie auf ihre Entlassung vorzubereiten	Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.	Freundlich, enthusiastisch, fröhlich, realistisch, Erwartungen steuernd, die Bedürfnisse der Insassen wahrnehmend, in der Lage, mögliche Probleme zu erkennen, stets professionell,	In der Lage sein, Bedürfnisse und geeignete Wege zur Unterstützung zu erkennen. Kenntnis der verfügbaren Dienste.
	Aktive Teilnahme an Rehabilitationsprogrammen, einschließlich Workshops		
	Aufbau positiver Beziehungen zu den Gefangenen, Übernahme einer positiven Vorbildfunktion		

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich
		aktives Zuhören, Durchsetzungsvermögen, positive Körpersprache	
Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit, Recht und Ordnung	Kontrolle der Sicherheitsaspekte/Gewährleistung eines reibungslosen Gesamtprozesses/Eigenschutz sowie Schutz der Gefangenen	Organisation. Liebe zum Detail. Sorgfältigkeit. Selbstvertrauen. Durchsetzungsvermögen. Respektvoll. Maßgeblich. Ehrlichkeit. Einfühlungsvermögen. Die Fähigkeit, eine Situation schnell zu beurteilen. Entscheidungsfähigkeit. Allein und im Team arbeiten. Kommunikation. Teamarbeit. Techniken zur Konfliktlösung. Techniken für Krisensituationen. Techniken zur Stressbewältigung.	Vertrautheit mit dem Aufbau des Gefängnisses und der Bevölkerung. Verständnis von Prozessen und Verfahren, Kenntnis von Protokollen zur korrekten Durchführung. Einhaltung der Rechtsvorschriften. Techniken zur Kontrolle und Zurückhaltung. Wie man effizient im Team arbeitet.
	Überwachung, Sicherheit, Kontrolle, Problemlösung, Unterstützung der Insassen, Gewährleistung von Ordnung und Disziplin		
	Arbeit im Rahmen der Vorschriften zur Aufrechterhaltung der Ordnung im Gefängnis, einschließlich der Reaktion auf Vorfälle, die den Einsatz von Gewalt erfordern		
	Sicherstellung der Unversehrtheit der Zellen und der Insassen durch Kontrolle der Einrichtungen und des Zustands der Gefangenen.		
	Organisation der täglichen Aktivitäten gemäß dem genehmigten Tagesplan		
	Beachten Sie. Sammeln Sie Informationen. Informieren Sie Ihre Vorgesetzten über die Besorgnis und das Verhalten der Insassen		
	Erledigung rechtlicher Anfragen von Insassen oder Weiterleitung von Informationen an die zuständigen Personen		

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich
Verwaltungsarbeit	Zusammenarbeit mit anderen, Gewährleistung wesentlicher Dienste, Anwendungen und Erklärungen	Lese- und Schreibfähigkeiten Ehrlichkeit, Objektivität, sorgfältige (nicht emotionale) Wortwahl, sachliche Berichterstattung.	Formatierung von Dokumenten im Rahmen der Gefängnispolitik. Kenntnisse im Verfassen von Berichten. Kenntnisse über die Umsetzung von Anforderungen in der Praxis
	Ausfüllen von Berichten und Risikobewertungen zur Erfassung von Vorfällen		

Tabelle 3. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Strafvollzugsbeamte

Herausforderungen	Künftige Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen	Künftige Ausbildung erforderlich
Digitalisierung / Neue Technologien (Online-Anhörungen, Telemedizin, elektronischer Zugang, elektronische Überwachung)	Fähigkeit, sich an den technologischen Wandel anzupassen und neue Arbeitsweisen zu erlernen	Fortlaufende Schulungen in den Bereichen IT und Lese-/Rechtschreibfähigkeiten, spezielle Schulungen für neue Technologien und Systeme
Verschlechterung der Qualität der neuen Mitarbeiter	Lernbereitschaft, Motivation, Einfühlungsvermögen, Selbstvertrauen, Kenntnis der Verfahren, Kenntnis des Gesetzes, Kenntnis der Rechte der Insassen	Schulung in der Ausführung der Aufgaben, die Erfahrenen sollten die Neuen anleiten
Zunahme spezialisierter Straftaten (Cyberkriminalität, Terrorismus/Radikalisierung, Drogen, organisierte Kriminalität) - Veränderung der Merkmale der Insassen	Kenntnisse über die Gesetzgebung. Fremdsprache. Liebe zum Detail. Mehr Wissen über kulturelle Eigenheiten, Wertvorstellungen.	Einsatz von Waffen und anderen Interventionsmitteln, Zeitmanagement, Kommunikation, Entwicklung von Kompetenzen für die Überwachung
Diversifizierung von Kultur, Sprache und Religion	Interkulturelles Bewusstsein. Sprachkenntnisse. Sensibilisierung für andere Religionen.	Interkulturelles Training. Schulung zur emotionalen Intelligenz Schulung zur Neurodiversität / SEN-Schulung Schulung zu unbewussten Vorurteilen

Herausforderungen	Künftige Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen	Künftige Ausbildung erforderlich
<p>Ineffizienz des Systems (Ressourcenmangel, mangelnde Motivation des Personals, Überbelegung der Gefängnisse, Verfall der Einrichtungen). Daher mehr mit weniger tun</p>	<p>Intelligenteres Arbeiten - Überlegungen zu neuen, effektiveren Wegen der Aufgabenerledigung</p>	<p>Erfahren Sie, wie Sie die verfügbaren Ressourcen nutzen können</p>
<p>Fehlende Ethik bei Personal und Insassen.</p>	<p>Ethik Proaktivität Bereitschaft zum Lernen</p>	<p>Schulungen zum ethischen Verhalten und zum Umgang mit dem Fehlverhalten von Mitarbeitern und Insassen.</p>
<p>Mangelnde Disziplin unter den Häftlingen</p>	<p>Selbstvertrauen Geduld Führung Selbstbeherrschung Stressbewältigung Fähigkeiten zur Krisenintervention Konfliktmanagement-Fähigkeiten Emotionale Kontrolle</p>	<p>Schulungen zum Umgang mit Konflikten und Krisen. Schulung von Führungskompetenzen. Training für Selbstkontrolle, emotionale Kontrolle, Selbstvertrauen und Stressbewältigung.</p>
<p>Bedürfnisse der psychischen Gesundheit</p>	<p>Verständnis von Überlegungen zur psychischen Gesundheit von Häftlingen. Fähigkeit zu Einfühlungsvermögen und Verständnis für psychische Probleme. Mehr theoretisches Wissen über den "richtigen" Umgang mit Häftlingen</p>	<p>Erste-Hilfe-Schulung für psychische Gesundheit, detailliertes Verständnis der Verfahren zur Meldung von Bedenken hinsichtlich einzelner Insassen.</p>
<p>Neue Methoden zur Bekämpfung des Phänomens der Einführung verbotener Gegenstände in den Strafvollzug</p>	<p>Sensibilisierung für neue und andere Methoden des Schmuggels und neue Arten von verbotenen Gegenständen</p>	<p>Regelmäßige Mitteilungen und Updates zu Waffen, Drogen und neuen Schmuggelmethoden. Spezifische Ausbildung</p>

Tabelle 4. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Strafvollzugsbeamte

Gefängnispädagogen

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich	Aktuelle Ausbildung
Beratung	Bildungsberatung	Beratende Fähigkeiten. Bestimmung. Einfühlungsvermögen.	Kenntnisse und Techniken der Beratung. Kenntnisse über die Gesetzgebung. Kommunikation. Verhandlung. Selbstvertrauen. Durchsetzungsvermögen.	Spezifische Arbeitstechniken.
Entwicklung von Bildungsprogrammen	Auswahl der Zielgruppen. Erleichterung, Überwachung und Durchführung der Programme.	Kommunikationsfähigkeit. Flexibilität.	Kenntnisse über Bildungsprogramme. Didaktische Fähigkeiten. Führungsqualitäten.	Ausbildungskurse.
Bewertung	Bewertung der Insassen. Erstellung von Bewertungen und Berichten. Persönliche Betreuung der Häftlinge.	Initiativgeist. Organisationstalent.	Spezifische Kenntnisse, um eine Bewertung durchführen zu können. Ein Minimum an psychologischen Kenntnissen.	Spezifische Arbeitstechniken.
Tätigkeitsprojekte	Durchführung von Aktivitätsprojekten.	Einbindung	Kenntnis der Arten von Aktivitätsprojekten.	Persönliche Entwicklung.
Administrative Aufgaben	Aktualisierung der Liste der Besucher und der Telefonkontakte. Planung von persönlichen Besuchen und Videobesuchen.	Persönliches Bemühen um eine effektivere und effizientere Arbeit.	Motivation. Schriftliche Kommunikation.	-

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich	Aktuelle Ausbildung
	Erstellung von Besucherkarten.			

Tabelle 5. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Strafvollzugspädagogen

Herausforderungen	Künftige Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen	Künftige Ausbildung erforderlich
Kulturelle Unterschiede - diversifizierte Profile	Flexibilität. Fähigkeit zur Anpassung. Sie kennen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Insassen. Einfühlungsvermögen.	Abbau von Vorurteilen. Interkulturelle Kommunikation. Schulung zur Konfliktlösung.
Funktionaler Analphabetismus - niedriges Bildungsniveau	Kommunikationsfähigkeit. Fähigkeit zur Anpassung.	Schulung im Umgang mit verschiedenen Arten von Häftlingen und Berücksichtigung ihrer Besonderheiten (z. B. ältere Häftlinge, psychisch kranke Häftlinge).
Diskrepanz zwischen Häftlingen	Die Besonderheiten der verschiedenen Arten von Häftlingen kennen	Spezifische Schulungen zu den Möglichkeiten des Umgangs mit den Häftlingen und der Vernetzung mit anderen relevanten Akteuren.
Technologie	Aufgaben auf der Grundlage von Computerwerkzeugen.	IT-Ausbildung

Tabelle 6. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Gefängnispädagogen

Berater für Bewährungshilfe

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich	Aktuelle Ausbildung
Gerichtliche Unterstützung	Erstellung der erforderlichen Unterlagen.	Aufmerksamkeit, Fähigkeit zum Zuhören, Fähigkeit zur Zusammenfassung von Informationen, Kompetenzen zur Risikobewertung.	Kenntnisse auf dem Gebiet der Bewertung	Erstausbildung
Unterstützung der sozialen Wiedereingliederung von freigelassenen Personen	Identifizierung des Bedarfs	Aufmerksamkeit, Fähigkeit zum Zuhören, Fähigkeit zur Zusammenfassung von Informationen, Kompetenzen zur Risikobewertung, Kompetenzen zur Bedarfsanalyse.	Kenntnisse auf dem Gebiet der Bedarfsermittlungstechniken. Durchsetzungsvermögen	Ausbildungskurse

Tabelle 7. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Bewährungshelfer

Herausforderungen	Künftige Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen	Künftige Ausbildung erforderlich
Aufteilung in verschiedene Abteilungen innerhalb der Bewährungshilfe	Spezifische Fähigkeiten und Aufgaben je nach Spezialisierung.	Abbau von Vorurteilen. Interkulturelle Kommunikation. Schulung zur Konfliktlösung.
Anpassung des Interventionsprogramms an neue Technologien	Mindestkenntnisse auf dem Gebiet der Informatik. Neue Programme lernen.	IT-Ausbildung
Anpassung an die Multikulturalität	Flexibilität. Anpassung.	Lernen Sie die Bedürfnisse und Besonderheiten der verschiedenen Kulturen kennen.

Tabelle 8. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Bewährungshilfe

Psychologen

Aktuelle Aufgaben	Aktuelle Aufgaben	Erforderliche Kompetenzen und Verhaltensweisen	Wissen erforderlich	Aktuelle Ausbildung
Psychologische Beurteilung	Psychologische Beurteilung und Bewertung der Insassen. Nachbereitung.	Selbstvertrauen. Pro-Aktivitäten. Die Ethik. Respekt. Fähigkeiten zur Krisenintervention.	Kenntnisse auf dem Gebiet der Psychologie und der Bewertung.	k.A.
Psychosoziale Unterstützung	Psychologische Intervention.	Emotionale Kontrolle. Geduld.	Kenntnisse auf dem Gebiet der Psychologie.	k.A.

Tabelle 9. Aggregierte Ergebnisse zu Pflichten, Aufgaben, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Wissen - Psychologen

Herausforderungen	Künftige Fähigkeiten, Kompetenzen und Verhaltensweisen	Künftige Ausbildung erforderlich
Starres System und viel Bürokratie	Lernen, wie man mit wenigen Ressourcen umgeht	Motivationstraining Organisation Intelligente Arbeit

Tabelle 10. Aggregierte Ergebnisse zu Herausforderungen, zukünftigen Fähigkeiten/Kompetenzen/Verhaltensweisen/Ausbildung - Psychologen

Wichtigste Ergebnisse

Aus der Analyse der zuvor erwähnten Ergebnisse wird deutlich, dass die Bereiche, die als besonders entwicklungsbedürftig im Rahmen der Ausbildung identifiziert wurden, unabhängig von der Arbeitsrolle oder dem Land sind, insbesondere:

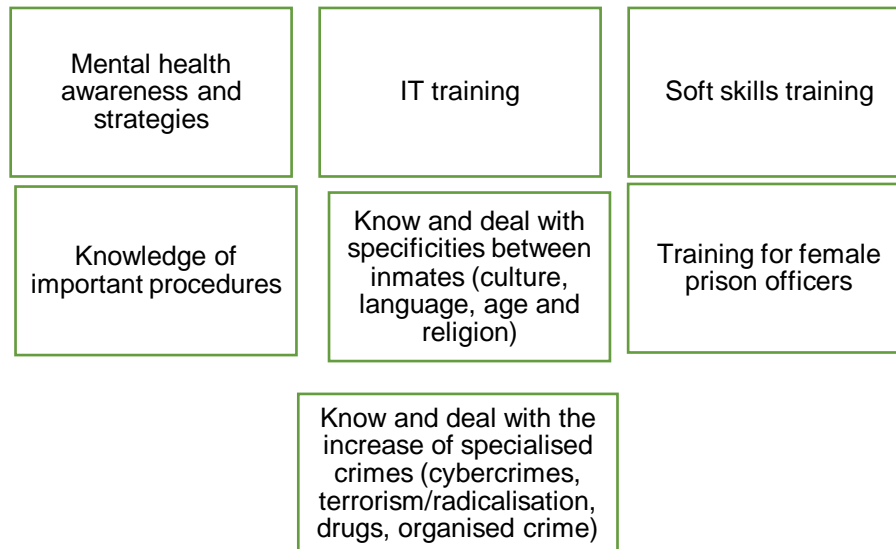


Abbildung 1. Ermittelte Bereiche der Ausbildung

Was die **Sensibilisierung für die psychische Gesundheit und die entsprechenden Strategien betrifft**, so betonen die Teilnehmer zwei unterschiedliche Bedürfnisse in dieser Hinsicht:

- 1) Umgang mit psychisch kranken Häftlingen.
- 2) Psychische Gesundheit von Strafvollzugsbediensteten.

Was das erste Thema angeht, so gibt es eine beträchtliche Anzahl von Insassen mit Problemen der psychischen Gesundheit. Auch das Justizvollzugspersonal ist der Ansicht, dass es in der Lage sein muss, die psychische Gesundheit zu verstehen, um besser mit den Insassen umgehen und wirksamer auf ihre Bedürfnisse reagieren zu können. Daher wäre es von Vorteil, wenn die Mitarbeiter regelmäßig geschult würden, z. B. in folgenden Bereichen: Bewusstsein/Verständnis für psychische Gesundheit, Erste Hilfe für psychisch Kranke, Techniken/Strategien für den Umgang mit psychisch kranken Insassen und (nicht nur) Aufmerksamkeit für Anzeichen von Selbstverletzungen.

Was das zweite Thema angeht, so kann die Arbeit in Gefängnissen nach Aussage der Teilnehmer sehr demotivierend und stressig sein, was unter anderem zu Burnout, PTBS und Angstzuständen führen kann. Ebenso geben die meisten Teilnehmer an, dass sie Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit mit ihrer Familie und ihrer persönlichen Zeit zu vereinbaren. Darüber hinaus wird berichtet, dass das Personal nicht in Fragen der

psychischen Gesundheit geschult wird. Daher ist es wichtig, Schulungen anzubieten, um sie in die Lage zu versetzen, mit diesen Problemen umzugehen, d. h. Bewusstsein für die Bedeutung der Pflege der psychischen Gesundheit, Warnzeichen, Techniken/Strategien, Bewältigung von Stress und schwierigen Situationen und Entmystifizierung der Psychotherapie.

Der Bedarf an **IT-Schulungen** wird von den verschiedenen Teilnehmern geteilt, da die Digitalisierung stark zunimmt. Einige Partner gaben an, dass manchmal Schulungen angeboten werden, um dieses Problem anzugehen, während andere Partner berichteten, dass keine Schulungen angeboten werden. In beiden Fällen sind mehr Schulungen erforderlich, da es ein allgemeines Anliegen des Gefängnispersonals ist, mit den technologischen Anforderungen Schritt zu halten, insbesondere bei den älteren Bediensteten. In der Tat wird festgestellt, dass **digitale Fähigkeiten unabhängig von der beruflichen Position erforderlich sind**, was die Notwendigkeit von Schulungen verstärkt. Da digitale Fähigkeiten gefragt sind, wird gleichzeitig moderne Technologie geschätzt und benötigt, um die Aufgaben und Pflichten zu verbessern und zu unterstützen. Daher ist es erforderlich, die Fähigkeiten des Personals in dieser Hinsicht zu schulen und zu fördern.

Die Verbesserung spezifischer **Soft Skills** ist bemerkenswert, da die meisten von ihnen für die erfolgreiche Ausführung von Aufgaben und Pflichten benötigt werden, unabhängig von der Arbeitsrolle innerhalb des Gefängnisses. Diese sind:

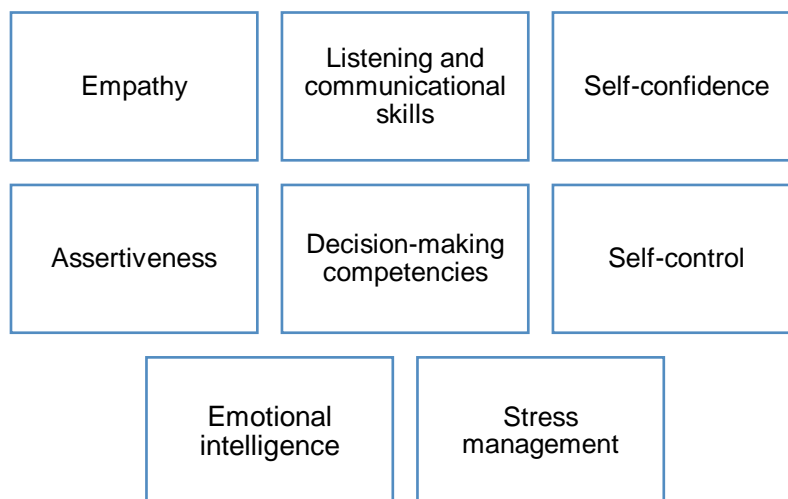


Abbildung 2. Als ausbildungsbedürftig identifizierte Soft Skills

All diese Fähigkeiten sind für die Arbeit im Strafvollzug unerlässlich und können gefördert und weiterentwickelt werden; sie sind keine statischen Aspekte. Daher kann die

Ausbildung einen Unterschied machen, um die Teilnehmer zu befähigen, bessere Fachleute zu sein.

Es wird auch darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, **wichtige Verfahren zu beherrschen**. Es ist leicht zu erkennen, dass jeder Fachmann wissen muss, was er tut, und die Verfahren verstehen muss, um gute Arbeit zu leisten. Die Teilnehmer heben spezifische Verfahren hervor, wie z. B.:

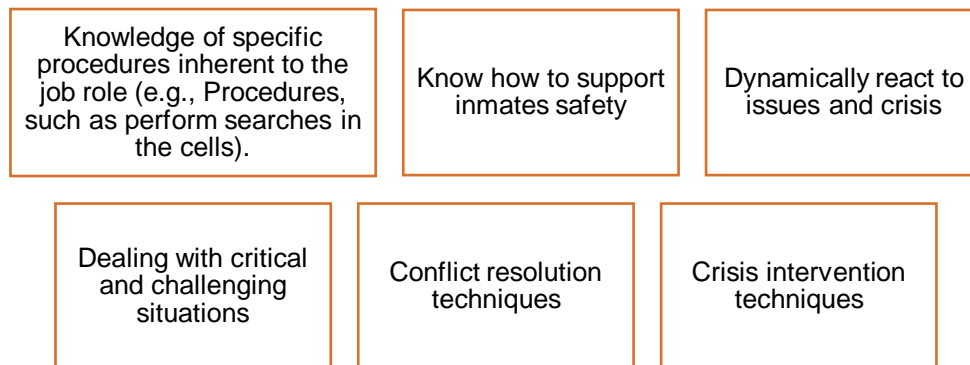


Abbildung 3. Spezifische Verfahren, für die ein Schulungsbedarf festgestellt wurde

Alle diese Kompetenzen sind Vorteile, die durch eine formale Ausbildung gefördert werden können. Dennoch gibt es viele Vorteile, wenn **neue Fachleute von der Erfahrung und dem praktischen Wissen von Fachleuten lernen können, die ihren Job schon länger ausüben**. Niemand kann besser lehren und coachen, wie man bestimmte Verfahren durchführt, als Menschen, die dies jeden Tag tun.

Viele Teilnehmer berichten von den Schwierigkeiten, mit denen sie im **Umgang mit den Besonderheiten der Insassen (Kultur, Sprache, Alter und Religion)** konfrontiert sind - unterschiedliche Insassen erfordern unterschiedliche Ansätze und Anliegen. Daher sind sich die Gefängnismitarbeiter einig, dass sie Schulungen zu sozialen Fähigkeiten, interkulturellen Kompetenzen und zum Bewusstsein für andere Religionen benötigen. Auch das Alter erfordert eine Schulung im Umgang mit **älteren Insassen**, da diese besondere Anliegen haben.

Es wurde auch darauf hingewiesen, dass die **Ausbildung für weibliche Bedienstete in den Justizvollzugsanstalten mit** größeren Herausforderungen und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche Bedienstete verbunden sein kann. Es wird daher vorgeschlagen, dass die Berufsberatung für Strafvollzugsbedienstete spezifische geschlechtsspezifische Überlegungen enthalten muss.

Schließlich halten es die Teilnehmer für wichtig, die **Zunahme spezialisierter Straftaten** wie Cyberkriminalität, Terrorismus/Radikalisierung, Drogen oder organisierte Kriminalität zu **kennen und damit umzugehen**, was zu einer Änderung der Merkmale der Insassen führt. Das Personal muss sich über die Merkmale der neu entstehenden Straftätergruppen auf dem Laufenden halten. Daher müssen sie sich Kompetenzen aneignen, wie sie mit den Insassen wirksam umgehen können, und dazu müssen sie diese Gruppen kennen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind spezialisierte Straftaten, insbesondere in italienischen Gefängnissen mit Insassen, die mit der Mafia in Verbindung stehen, denn die italienischen Teilnehmer berichteten von Schwierigkeiten im Umgang mit ihnen. Diese Art von Straftätern erfordert einen präzisen Ansatz, da sie besondere Merkmale, Bedürfnisse und Eigenschaften haben, die beim Umgang mit ihnen berücksichtigt werden müssen. Dementsprechend ist der Umgang mit Mafia-Straftätern für italienische Gefängnismitarbeiter von entscheidender Bedeutung.

Referenzen

Klooster, S. A., & Asselt, M. B. A. (2006). Die Praxis der Szenario-Achsen-Technik. *Futures*, 38(1). <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>

Anhänge

Anhang 1. Klassifizierung der Kompetenzen

Nach dem EQR - Europäischer Qualifikationsrahmen - (Europäische Kommission, 2017) ist Kompetenz "die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten, Arbeits- oder Studiensituationen sowie die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Sie umfasst also die folgenden drei Elemente: Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen. Der gewählte Ansatz steht im Einklang mit dieser Definition und umfasst soziale und persönliche Fähigkeiten. Während Kompetenzen ganzheitliche Einheiten sind, die komplexe Verhaltensweisen zum Ausdruck bringen, sind Kompetenzbereiche eine Reihe von Kompetenzen, die nach bestimmten Kriterien geclustert sind.

Für die Struktur von [CorrectionCareers](#) werden der Europäische e-Competence Framework und seine vier Dimensionen verwendet (www.ecompetences.eu):

Dimension 1	Acht Kompetenzbereiche: Mental Health Literacy, Digital Skills, Soft Skills, Hard Skills, Diversity Management für Insassen, Umgang mit Insassen, die von neuen organisierten Straftaten betroffen sind, Gender Mainstreaming Awareness.
Dimension 2	Eine Reihe von Referenzkompetenzen für jeden Bereich, jeweils mit einer allgemeinen Beschreibung. Für jede Kompetenz wird eine Definition erstellt.
Dimension 3	Leistungsniveaus der einzelnen Kompetenzen (bezogen auf den EQR): von e-1 bis e-5, bezogen auf die EQR-Niveaus 3-8.
Dimension 4	Die Beispiele für Kenntnisse und Fertigkeiten beziehen sich auf die Kompetenzen in Dimension 2. Sie werden bereitgestellt, um den Wert und den Kontext zu erhöhen.

Diese Struktur basiert auf Kompetenzbereichen (Dimension 1) und Kompetenzen (Dimension 2) anstelle von Berufsprofilen, was einen flexibleren Ansatz ermöglicht und die lokale Personalisierung fördert. Innerhalb der Dimension 1, "Kompetenzbereiche", sind die Konzepte allgemeiner und passen zu verschiedenen Berufsprofilen, die für die Fachkräfte der Gemeinschaft als relevant angesehen werden. In Dimension 2: "Kompetenzen" sind die Deskriptoren spezifisch und beziehen sich direkt auf den CCJ4C-Kontext in der Gemeinschaft. Dimension 3 enthält Zuordnungen zu den einzelnen Kompetenzbereichen, und Dimension 4 enthält kurze Beispielspezifikationen von Wissen und Fertigkeiten, wobei die Liste nicht vollständig ist.

Laufbahnen im Justizvollzug - Qualifikationsniveaus	EQF-Niveaus	Wissen	Fertigkeiten	Zuständigkeiten
Stufe 5	8	Wissen an der äußersten Grenze eines Arbeits- oder Studienbereichs und an der Schnittstelle zwischen den Bereichen.	Die fortgeschrittensten und spezialisiertesten Fähigkeiten und Techniken, einschließlich Synthese und Bewertung, sind erforderlich, um kritische Forschungsprobleme und/oder Innovationen zu lösen und bestehendes Wissen oder berufliche Praxis zu erweitern und zu verfeinern.	Nachweis erheblicher Autorität, Innovation, Eigenständigkeit, wissenschaftlicher und beruflicher Integrität sowie eines nachhaltigen Engagements für die Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in vorderster Reihe in Arbeits- oder Studienkontexten, einschließlich der Forschung.
	7	Hochspezialisiertes Wissen, das zum Teil zu den führenden Erfahrungen im Arbeits- oder Studienbereich gehört, als Grundlage für originelles Denken und/oder Forschung Kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.	Spezialisierte Problemlösungskompetenzen, die in der Forschung und/oder Innovation erforderlich sind, um neue Kenntnisse und Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren.	Bewältigung und Umgestaltung von Arbeits- oder Studienkontexten, die komplex und unvorhersehbar sind und neue strategische Ansätze erfordern; Übernahme von Verantwortung für den Beitrag zu beruflichem Wissen und beruflicher Praxis und/oder Überprüfung der strategischen Leistung von Teams.
Stufe 4	6	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich, die ein kritisches Verständnis von	Fortgeschrittene Fähigkeiten, die von Beherrschung und Innovation zeugen und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer	Leitung komplexer technischer oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte, Übernahme von Verantwortung für die Entscheidungsfindung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Studienkontexten und

		Theorien und Grundsätzen erfordern.	Probleme in einem speziellen Arbeits- und/oder Forschungsbereich erforderlich sind.	Steuerung der beruflichen Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.
	5	Umfassende, spezialisierte, faktische und theoretische Kenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich und ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens.	Um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln, ist ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten erforderlich.	Ausübung von Management- und Aufsichtsfunktionen bei Arbeits- oder Ausbildungsaktivitäten mit unvorhersehbaren Veränderungen; Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer.
Stufe 3	4	Faktenwissen und theoretisches Wissen in breiten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Studienbereichs.	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten ist erforderlich, um Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Studienbereich zu finden.	Selbstmanagement im Rahmen von Arbeits- oder Studienkontexten, die in der Regel vorhersehbar sind, sich aber ändern können; Überwachung von Routinearbeiten und Übernahme von Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von Arbeits- oder Studienaktivitäten.
	3	Kenntnis von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Konzepten in einem Arbeits- oder Studienbereich.	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten ist erforderlich, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen, indem grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewendet werden.	Übernahme von Verantwortung für die Erledigung von Aufgaben bei der Arbeit oder im Studium; Anpassung des eigenen Verhaltens an die Umstände bei der Lösung von Problemen.
Stufe 2	2	Grundlegende Sachkenntnisse in einem Arbeits- oder Studienbereich	Grundlegende kognitive und praktische Fähigkeiten sind erforderlich, um relevante Informationen zur Ausführung von Aufgaben und zur Lösung von Routineproblemen unter	Arbeit oder Studium unter Aufsicht mit gewisser Selbstständigkeit

			Verwendung einfacher Regeln und Hilfsmittel zu nutzen	
Stufe 1	1	Allgemeine Grundkenntnisse	Grundlegende Fähigkeiten zur Ausführung einfacher Aufgaben	Arbeit oder Studium unter direkter Aufsicht in einem strukturierten Kontext

Die Partner haben Beispiele für Wissen und Fähigkeiten identifiziert, die in jeder der in den Dimensionen 2 und 3 identifizierten und definierten Kompetenzen enthalten sind, dementsprechend werden in Dimension 4 Beispiele für Kernelemente/Komponenten im Zusammenhang mit den Kompetenzinhalten aufgeführt. Das Hauptziel dieser Dimension ist es, den Nutzern des Rahmens einen Mehrwert und Kontext zu bieten, und sie soll nicht erschöpfend sein.

In der CCJ4C verwendete Definitionen:

- **Wissen** stellt die "Menge an Wissen" dar (z.B. Vermittlungsinstrumente...) und kann durch operative Beschreibungen beschrieben werden.
- **Fertigkeit** ist die "Fähigkeit zur Durchführung von Management- oder technischen Aufgaben". Management- und technische Fähigkeiten sind Bestandteile von Kompetenzen und spezifizieren einige Kernfähigkeiten, die die Kompetenz bilden.

Die Partnerschaft einigte sich darauf, dieses Instrument zu entwickeln, um es als operatives Instrument für den lebenslangen Lernprozess von Fachkräften im Justizvollzug und als Grundlage für eine strukturierte Bildungsentwicklung in den Ausbildungseinrichtungen einzusetzen.

Die folgenden Dimensionen wurden nach dem Ansatz der Bloomschen Taxonomie der Bildungsziele für den kognitiven Bereich entwickelt ([Anderson & Krathwohl \(2001\)](#)):

1. Wissen;
2. Verstehen;
3. Anwendung;
4. Analyse;
5. Synthese;
6. Bewertung.

Dieser Ansatz ermöglicht eine Differenzierung zwischen den **kognitiven Kompetenzniveaus** und **lenkt die Aufmerksamkeit auf Lernziele**, die ein höheres Niveau an kognitiven Fähigkeiten erfordern, was **zu tieferem Lernen und zur Übertragung von Wissen und Fähigkeiten auf eine größere Vielfalt von Aufgaben und Kontexten führt**.

Kognitive Ebene	Veranschaulichende Verben	Definitionen
<i>Wissen</i>	ordnen, definieren, beschreiben, vervielfältigen, identifizieren, beschriften, auflisten, zuordnen, einprägen, benennen, ordnen, skizzieren, erkennen, zuordnen, erinnern, wiederholen, wiedergeben, auswählen, angeben	sich an bereits gelernte Informationen zu erinnern
<i>Verstehen</i>	klassifizieren, umwandeln, verteidigen, erörtern, unterscheiden, einschätzen, erklären, ausdrücken, erweitern, verallgemeinern, Beispiel(e) geben, identifizieren, angeben, ableiten, lokalisieren, paraphrasieren, vorhersagen, erkennen, umschreiben, berichten, wiedergeben, überprüfen, auswählen, zusammenfassen, übersetzen	Erfassen der Bedeutung von Informationen
<i>Anmeldung</i>	anwenden, verändern, auswählen, berechnen, demonstrieren, entdecken, dramatisieren, verwenden, illustrieren, interpretieren, manipulieren, modifizieren, operieren, üben, vorhersagen, vorbereiten, produzieren, einen Zeitplan erzählen, zeigen, skizzieren, lösen, benutzen, schreiben	Anwendung der Kenntnisse auf konkrete Situationen
<i>Analyse</i>	analysieren, bewerten, aufschlüsseln, berechnen, kategorisieren, klassifizieren, vergleichen, kontrastieren, kritisieren, ableiten, diagrammieren, differenzieren, unterscheiden, untersuchen, experimentieren, identifizieren, veranschaulichen, ableiten, interpretieren, modellieren, skizzieren, aufzeigen, hinterfragen, zuordnen, auswählen, trennen, unterteilen, testen	Objekte oder Ideen in einfachere Teile zerlegen und erkennen, wie die Aspekte zusammenhängen und organisiert sind
<i>Synthese</i>	arrangieren, zusammenstellen, kategorisieren, sammeln, kombinieren, erfüllen, komponieren, konstruieren, kreieren, entwerfen, entwickeln, entwickeln, erklären, formulieren, generieren, planen, vorbereiten, vorschlagen, neu arrangieren, rekonstruieren, in Beziehung setzen,	Komponenten zu einem neuen Ganzen verbinden

	reorganisieren, revidieren, umschreiben, aufstellen, zusammenfassen, synthetisieren, erzählen, schreiben	
<i>Bewertung</i>	einschätzen, argumentieren, bewerten, zuordnen, auswählen, vergleichen, schlussfolgern, kontrastieren, verteidigen, beschreiben, unterscheiden, einschätzen, bewerten, erklären, beurteilen, rechtfertigen, interpretieren, in Beziehung setzen, vorhersagen, bewerten, auswählen, zusammenfassen, unterstützen, bewerten	Urteile auf der Grundlage interner Beweise oder externer Kriterien fällen

Das CCJ4C-Konsortium ist sich der Herausforderungen und Möglichkeiten bewusst, die mit dem Aufbau eines gemeinsamen europäischen Rahmens verbunden sind. In Anbetracht der Tatsache, dass das Thema des Projekts singulär ist und die Merkmale kontextabhängig sind, ist die entwickelte Arbeit offen für Verbesserungen und Erweiterungen auf andere Kompetenzbereiche oder Qualifikationen.

Psychische Gesundheitskompetenz

Verfügt über Wissen und Überzeugungen über psychische Störungen, die deren Erkennung, Bewältigung oder Prävention unterstützen
(<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35742278/>)

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- hat sein Wissen über psychische Gesundheit und psychische Störungen verbessert;
- Er weiß, wie er Hilfe und Behandlung in Anspruch nehmen kann;
- zeigt, dass die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen auf individueller, gemeinschaftlicher und institutioneller Ebene abnimmt;
- ist sich der Problematik der psychischen Gesundheit im Gefängnis bewusst und wendet wirksame Strategien an.

Stufe 4

- ist sich der Bedeutung der Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit bewusst und versteht diese;
- Kennt wirksame Strategien und Methoden zur Förderung und zum Umgang mit psychischen Problemen;
- Er versteht die Auswirkungen des Haftumfelds auf die psychische Gesundheit.

Stufe 3

- Versteht, wie psychische Erkrankungen das Leben eines Menschen beeinflussen können.

Stufe 2

- ist offen für das Verstehen und Lernen über psychische Gesundheit.

Stufe 1

- Nimmt die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen an;
- Zeigt einen Mangel an Wissen oder psychischer Gesundheitskompetenz.

Kenntnisse in:

- Ist in der Lage, Probleme der psychischen Gesundheit zu erkennen;
- Versteht die Risikofaktoren und Ursachen;
- Kennt die verfügbaren professionellen Hilfsangebote;
- Nimmt eine Haltung ein, die Anerkennung fördert;
- Verhaltensweisen, die das Erkennen und die Suche nach angemessener Hilfe erleichtern

Die Fähigkeit zu:

- Gedankenmanagement und Bewältigung von Stressfaktoren;
- Verfügt über kommunikative und soziale Fähigkeiten, um den Kontakt zu anderen zu fördern.
- Frühzeitige Erkennung von Anzeichen und Risiken psychischer Erkrankungen

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Ein angemessenes Verhalten bei der Suche nach psychischer Gesundheit an den Tag legen. |
|--|--|--|

Digitale Fertigkeiten

Eine Kombination von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen in Bezug auf die Nutzung von Technologie, um Aufgaben auszuführen, Probleme zu lösen, zu kommunizieren, Informationen zu verwalten, zusammenzuarbeiten sowie Inhalte effektiv, angemessen, sicher, kritisch, kreativ, unabhängig und ethisch zu erstellen und zu teilen (joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework)

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- Löst fast alle Probleme, die bei der Nutzung der Digitaltechnik auftreten;
- Kann geeignete Werkzeuge, Geräte, Anwendungen, Software oder Dienstleistungen zur Lösung von (nichttechnischen) Problemen auswählen;
- Er ist mit neuen technologischen Entwicklungen vertraut;
- Versteht, wie neue Werkzeuge funktionieren;
- Regelmäßige Aktualisierung der digitalen Kenntnisse.

Stufe 4

- Lösung der häufigsten Probleme, die beim Einsatz digitaler Technologien auftreten;
- Kann digitale Technologien zur Lösung von (nichttechnischen) Problemen einsetzen.
- Kann ein digitales Werkzeug auswählen, das seinen Bedürfnissen entspricht, und seine Wirksamkeit bewerten;
- Kann technische Probleme lösen, indem er die Einstellungen und Optionen von Programmen oder Werkzeugen erkundet;
- Ist sich seiner Grenzen bewusst und versucht, seine Lücken zu schließen.

Stufe 3

- Unterstützung und Hilfe bei technischen Problemen finden können;
- Wissen, wie man einige Routineprobleme löst;

Kenntnisse in:

- Browsen, Suchen und Filtern von Daten, Informationen und digitalen Inhalten;
- Verwaltung von Daten, Informationen und digitalen Inhalten;
- Entwicklung von digitalen Inhalten.

Die Fähigkeit zu:

- Interaktion durch digitale Technologien;
- Schutz der persönlichen Daten und der Privatsphäre;
- Kreativer Einsatz digitaler Technologien.

	<ul style="list-style-type: none"> – Er weiß, dass digitale Werkzeuge bei der Lösung von Problemen helfen können; – ist sich bewusst, dass er/sie seine/ihre digitalen Fähigkeiten regelmäßig aktualisieren muss; 	
Stufe 2	<ul style="list-style-type: none"> – Bittet um Hilfe bei der Lösung von Routineproblemen; – Er kennt die grundlegenden Werkzeuge und Geräte, die für die Ausführung der Arbeitsaufgaben erforderlich sind; – Er ist sich seiner Grenzen bewusst. 	
Stufe 1	<ul style="list-style-type: none"> – erkennt nicht den Mehrwert, den technische Geräte bieten; – Zieht es vor, Arbeitsaufgaben mit nicht-technischen Mitteln zu erledigen. 	

Soft Skills

Zeigt eine Sammlung von Persönlichkeitsmerkmalen, sozialen Umgangsformen, Kommunikation, Sprache, persönlichen Gewohnheiten, Freundlichkeit und Optimismus, die sich auf Beziehungen zu anderen Menschen übertragen. Und kombiniert sie mit technischen Fähigkeiten, die auf CCJ (<https://info.nicic.gov/cirs/node/36>) erforderlich sind.

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- Trifft Entscheidungen unter Abwägung von Kosten und Nutzen sowie der Risiken, die damit verbunden sind;
- Fähigkeit zur intuitiven, durchdachten und effektiven Anwendung der eigenen Kenntnisse bei der Arbeit;
- Nimmt häufig an abwechslungsreichen Schulungsprogrammen teil;
- Arbeitet an der Verbesserung der Qualität und der Ausführung der eigenen Aufgaben und Pflichten.

Stufe 4

- Passt seine eigenen professionellen Arbeitsmethoden schnell an die Bedürfnisse der Insassen an;
- Hilft anderen dabei, mit den Herausforderungen des Gefängnisumfelds umzugehen und wie sie Enttäuschung/Ablehnung hervorrufen;

Stufe 3

- Passt die eigenen Arbeitsmethoden an, um die Ziele zu erreichen;
- Kennt relativ gut die Techniken, die eine effektive Bewältigung und Anpassung an die Arbeitsanforderungen im Gefängnis ermöglichen;

Stufe 2

- Behält seine Leistung auch nach Enttäuschungen oder Ablehnung durch die Arbeit im Rahmen eines Gefängnisaufenthalts bei;
- Er weiß nicht, wie er seine Soft Skills verbessern kann, ist aber bereit zu lernen.

Stufe 1

- Fähig, einen vorab entworfenen Plan auszuführen.

Kenntnisse in:

- Emotionale Intelligenz und Positive Psychologie;
- Bewältigungstechniken.

Die Fähigkeit zu:

- Kommunizieren Sie effektiv;
- Kontrollieren Sie eine Situation eher durch Kommunikation als durch physische Gewalt (wenn möglich);
 - Lösen Sie Konflikte;
- Stärkung der Fähigkeiten zum kritischen Denken.

- Sie zögern, die Bedeutung von Soft Skills für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben anzuerkennen.
- Mangelnde Motivation zur Veränderung.

Harte Fertigkeiten

Kenntnisse und Verständnis der für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten. Dazu gehören die technischen Fertigkeiten, die für die Ausführung bestimmter Aufgaben erforderlich sind, und das Fachwissen, das für die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit notwendig ist. Hard Skills sind Fähigkeiten, die es Ihnen ermöglichen, berufsspezifische Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu bewältigen. Diese Fähigkeiten konzentrieren sich in der Regel auf bestimmte Aufgaben und Prozesse, wie die Verwendung von Werkzeugen, Geräten oder Software. (www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829)

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- Investiert aktiv in formale Aus- und Weiterbildungsprogramme, einschließlich Kurzeitschulungen, Online-Kurse, Zertifizierungsprogramme und Schulungen am Arbeitsplatz, und sucht nach entsprechenden Möglichkeiten;
- Proaktives Scannen des Umfelds zur Ermittlung langfristiger Risiken und proaktives Entwerfen von Notfallplänen für den Umgang mit den CCJ-Anforderungen;
- über die Flexibilität verfügen, den CCJ aufzuwerten und Veränderungen zu fördern.

Stufe 4

- Akzeptiert auf Einladung die Teilnahme an formalen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, einschließlich Kurzeitschulungen, Online-Kursen, Zertifizierungsprogrammen und Schulungen am Arbeitsplatz;

- Kenntnisse in:**
- Spezifische Verfahren, die mit der Aufgabe verbunden sind;
 - Techniken der Krisenintervention;
 - Techniken zur Reaktion auf kritische Zwischenfälle;
 - Analyse der Bedrohung.
- Die Fähigkeit zu:**
- Regeln durchsetzen;
 - Reagieren Sie dynamisch auf Probleme und Krisen.

	<ul style="list-style-type: none"> – Entwickelt einen Plan, um den Beschränkungen und Herausforderungen der nationalen/regionalen/lokalen Politiken und Programme in Bezug auf CCJ entgegenzuwirken; – Neugestaltung oder Schaffung neuer Prozesse und Systeme zur Überwindung von Hindernissen unter Verwendung bewährter Verfahren aus dem europäischen Kontext; – Sie verfügen über die Flexibilität, die dazu beiträgt, den Wert des Gefängnisses zu steigern und mit dem Wandel Schritt zu halten; 	
Stufe 3	<ul style="list-style-type: none"> – Sie verfügen über die für die Tätigkeit erforderliche formale Ausbildung sowie über einige zusätzliche Schulungen, z. B. Kurzschulungen, Online-Kurse, Zertifizierungsprogramme, Schulungen am Arbeitsplatz. – Passt seine derzeitige Praxis in Übereinstimmung mit nationalen/regionalen/lokalen Strategien und Programmen in Bezug auf CCJ an; – Erkennen der Grenzen und Herausforderungen der nationalen/regionalen/lokalen Politiken und Programme im Bereich der Strafrechtspflege. 	
Stufe 2	<ul style="list-style-type: none"> – Sie verfügen über die für die Stelle erforderliche formale Ausbildung; – Versteht, wie und ob sich die CCJ-bezogenen Politiken und Programme auf die eigene Arbeit auswirken. 	
Stufe 1	<ul style="list-style-type: none"> – Sie verfügen über die für die Stelle erforderliche formale Ausbildung; – erkennt nationale/regionale/lokale Politiken und Programme in Bezug auf CCJ an. 	

Insassen Diversity Management

Fähigkeit, mit unterschiedlichen Personen und Gruppen von Insassen umzugehen und sie zu managen, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Vielfalt Faktoren wie Alter, Geschlecht, Sexualität, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, gesundheitliche und psychische Aspekte, Religion sowie Bildung, Lebensunterhalt und Familienstand umfassen kann (<https://dictionary.apa.org/diversity>).

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- Schützt und setzt sich für die besonderen Bedürfnisse von Insassen mit besonderen Schwächen und anderen Minderheitenmerkmalen ein;
- Sie sind in der Lage, die Vielfalt zu berücksichtigen und den Wert und die Würde des Personals, der Insassen und der Öffentlichkeit anzuerkennen;
- Förderung und Vorbildfunktion bei allen Aspekten seiner/ihrer Arbeit und Bewusstsein für Gleichberechtigung, Antizipation und Eingehen auf die Bedürfnisse der Insassen;
- fordert alle Formen diskriminierender Sprache und diskriminierenden Verhaltens heraus und geht dagegen vor;
- Er nimmt aktiv an Schulungen teil, um ungesetzliche Diskriminierung zu erkennen und zu beseitigen.

Stufe 4

- Die besonderen Bedürfnisse von Insassen mit bestimmten geschützten Merkmalen und anderen Minderheitenmerkmalen werden erkannt und berücksichtigt.
- fordert alle Formen diskriminierender Sprache und diskriminierenden Verhaltens heraus und geht dagegen vor;
- Fähigkeit zum angemessenen Umgang mit unterschiedlichen Themen und Situationen im CCJ.

Stufe 3

- Anerkennung und Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Insassen mit bestimmten geschützten Merkmalen und anderen Minderheitenmerkmalen.

- Kenntnisse in:**
- Identifizierung und angemessener Umgang mit Insassen, die in rassistische oder andere Hassverbrechen oder -vorfälle verwickelt waren;
 - Beurteilungen bei der Ankunft in der Haftanstalt, die alle geschützten Merkmale abdecken;
 - Identifizieren Sie Insassen, die in Notfällen zusätzliche Unterstützung benötigen könnten;
 - Rehabilitations- und Entlassungsplanung unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse gefährdeter Häftlinge.
- Die Fähigkeit zu:**
- Umgang mit kulturell vielfältigen und spezifischen Bevölkerungsgruppen in der Jugendgerichtsbarkeit;
 - Identifizierung und Unterstützung von Insassen, die Hilfe bei der Bewältigung alltäglicher Aktivitäten benötigen;

	<ul style="list-style-type: none"> – In der Lage sein, die Mythen und Stereotypen über Insassen in der Jugendstrafanstalt zu erkennen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für die möglichen Auswirkungen von Abschiebungsentscheidungen auf die psychische Gesundheit einer Person und Bereitstellung angemessener Unterstützung.
Stufe 2	<ul style="list-style-type: none"> – Angemessene Anpassungen vornehmen, um sicherzustellen, dass Insassen mit geschützten Merkmalen an Aktivitäten teilnehmen können, die ihren Bedürfnissen entsprechen. 	
Stufe 1	<ul style="list-style-type: none"> – Versteht, warum es wichtig ist, bei der Arbeit im CCJ kulturell kompetent zu sein. – Sie wissen, welche Verhaltensweisen und welche Sprache akzeptabel sind. 	

Umgang mit Häftlingen, die wegen neuer organisierter Straftaten verurteilt wurden

die Fähigkeit, mit Personen umzugehen, die wegen anderer krimineller Handlungen verurteilt wurden, die jetzt in den Vordergrund rücken, wie Cyberkriminalität, sexuelle Ausbeutung von Kindern, Umweltkriminalität und Handel mit Kulturgütern sowie Piraterie, eine alte Form der Kriminalität, die wieder aufgetaucht ist (https://www.un.org/en/events/crimecongress2015/pdf/Factsheet_5_Emerging_forms_of_crime_EN.pdf)

Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.

Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:

Stufe 5

- Versteht die besonderen Rehabilitationsbedürfnisse von Insassen mit besonderen Merkmalen, die sich aus der Straftypologie ergeben, und geht auf diese ein;
- Einführung einer ordnungsgemäßen Gefängnisverwaltung für den wirksamen Umgang mit Insassen, die wegen neuer organisierter Kriminalität verurteilt wurden;
- ist sich der neuen Typologien der organisierten Kriminalität und des Kontextes ihrer Entstehung bewusst.
- Trägt aktiv dazu bei, dass Insassen, die in neue organisierte Straftaten verwickelt sind, aus dem Verkehr gezogen werden.
- Nimmt aktiv an Schulungen teil, um seine Kenntnisse über neue Formen der organisierten Kriminalität und über die Besonderheiten der Insassen zu erweitern.

- Kenntnisse in:**
- Neue organisierte Straftaten (wie Cyberkriminalität, Identitätsdelikte, Handel mit Kulturgütern, Umweltkriminalität, Piraterie, Organhandel und betrügerische Medizin als neue und aufkommende Straftaten von Belang)
 - Strategien zur Behandlung und Rehabilitierung von Häftlingen, die wegen neuer organisierter Straftaten verurteilt wurden, unter Wahrung der Rechte;
 - Kommunikationsfähigkeit

Stufe 4

- Versteht die besonderen Rehabilitationsbedürfnisse von Insassen mit besonderen Merkmalen, die sich aus der Straftypologie ergeben, und geht auf diese ein;
- ist sich der neuen Typologien der organisierten Kriminalität und des Kontextes ihrer Entstehung bewusst.

- Die Fähigkeit zu:**
- Bewältigung spezifischer Herausforderungen bei der Typologie von Spezialdelikten;
 - Liebe zum Detail.

	<ul style="list-style-type: none"> – ist bereit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um seine Kenntnisse über neue Formen der organisierten Kriminalität und über die Besonderheiten von Häftlingen zu erweitern. 	
Stufe 3	<ul style="list-style-type: none"> – Angemessene Anpassungen vornehmen, um sicherzustellen, dass Insassen mit besonderen Merkmalen, die sich aus der Straftypologie ergeben, an Aktivitäten teilnehmen können, die ihren Bedürfnissen entsprechen. 	
Stufe 2	<ul style="list-style-type: none"> – Versteht, warum es wichtig ist, je nach den Merkmalen des Insassen unterschiedliche Ansätze zu wählen. 	
Stufe 1	<ul style="list-style-type: none"> – ist resistent gegen das Erlernen und Verstehen neuer Straftypologien. 	

<u>Gender-Mainstreaming-Bewusstsein</u>		
<p>Fähigkeit, die menschlichen Implikationen jeder Aktivität zu verstehen, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern und damit die potenziellen unterschiedlichen Auswirkungen hervorzuheben und die Aktivität so zu gestalten, dass Männer und Frauen gleichermaßen davon profitieren und die Gleichstellung der Geschlechter gewahrt bleibt. Sie betrachtet die Geschlechterfrage nicht als eine "separate Frage", sondern bezieht die Geschlechterdimension ausdrücklich in alle Aktivitäten ein. (https://www.unodc.org/documents/Gender/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf)</p>		
<p>Befähigungsniveau - das Niveau der Kompetenz, über die man verfügen muss, um im CCJ-Berufskontext erfolgreich zu sein.</p>		<p>Beispiele für Kenntnisse und Fähigkeiten:</p>
<p>Stufe 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> – setzt sich nicht nur für eine geschlechtsspezifische Beschäftigung ein, sondern auch für eine Überarbeitung der Beförderungskriterien, um sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen, einschließlich der höheren Führungsebenen, vertreten sind; – setzt sich für die Kapazität des weiblichen Personals und für eine spezielle Ausbildung für die Bedürfnisse weiblicher Häftlinge ein; – ermutigt die weiblichen Gefängnisbediensteten zur Teilnahme an den Arbeitsgruppen, die mit der Entwicklung von Standards/Ausbildung und Lehrplänen/Verfahren betraut sind, sowie zu ihrer Vorbereitung und Mitwirkung als Ausbilder, um eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Strafvollzugsystems zu spielen und eine hohe Persönlichkeit und Integrität in der gesamten Gemeinschaft der Gefängnisbediensteten zu zeigen; – Maßnahmen zur Verbesserung der prä- und postnatalen Betreuung, die derjenigen in der Gemeinde entspricht. – Einführung und Förderung eines geschlechtersensiblen Führungsstils. 	<p style="text-align: center;">Kenntnisse in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtersensibilität, einschließlich kultureller Sensibilität, sexuellem Fehlverhalten und Diskriminierung; • Bewertung und Ermittlung der Bedürfnisse. <p style="text-align: center;">Die Fähigkeit zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung der Geschlechterdimension in alle Aktivitäten. <ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören.
<p>Stufe 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> – vereinbart und versteht nicht nur geschlechtsspezifische Beschäftigung, sondern auch die Überarbeitung der Kriterien für Beförderungen, um sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen, einschließlich der oberen Führungsebene, vertreten sind; 	

	<ul style="list-style-type: none"> – ist mit der Kapazität des weiblichen Personals und der speziellen Ausbildung für die Bedürfnisse weiblicher Häftlinge einverstanden; – befürwortet die Teilnahme von weiblichen Gefängnisbediensteten an den Arbeitsgruppen, die mit der Entwicklung von Standards/Ausbildung und Lehrplänen/Verfahren betraut sind, sowie ihre Vorbereitung und Einbeziehung als Ausbilderinnen, um eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Strafvollzugsystems zu spielen und eine hohe Persönlichkeit und Integrität in der gesamten Gemeinschaft der Gefängnisbediensteten zu zeigen. – einen geschlechtersensiblen Führungsstil anwendet. 	
Stufe 3	<ul style="list-style-type: none"> – Erkennt die meisten der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen im Gefängnis an; – einen geschlechtersensiblen Führungsstil an den Tag legt. 	
Stufe 2	<ul style="list-style-type: none"> – Verständnis dafür, dass Frauen ganz andere Bedürfnisse haben als Männer. – Er/sie ist sich dieser Besonderheiten und des Umgangs mit ihnen nicht genau bewusst, ist aber bereit zu lernen. 	
Stufe 1	<ul style="list-style-type: none"> – Passt sich alten Normen an und wiederholt sozial konstruierte Geschlechtermuster. 	



CORRECTIONS CAREERS



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

Die Verantwortung für den Inhalt dieses Dokuments trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



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