



CORRECTIONS CAREERS



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

WP3

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

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

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

WP3. Interessentanalyse i CCJ Careers, de understøttende kompetencer og uddannelsesmæssige behov

Forfattere:

Inês de Castro | ines.castro@prisonsystems.eu

Ângela Fernandes | angela.fernandes@prisonsystems.eu

Indholdsfortegnelse

Formål	4
Tredje interessentkontrolpunkt for driverkortlægning og usikkerhedsakser i karriereledelseskompetencer inden for CCJ – aggregerede resultater	5
Forberedelse af aktiviteterne	5
Mødernes emner	6
Arrangører	6
Deltagere	7
Resultater	8
Politiske faktorer	8
Økonomiske faktorer	9
Samfundsmæssige faktorer	9
Teknologiske faktorer	10
Lovgivningsmæssige faktorer	11
Miljømæssige faktorer	11
Konklusion	12
Interessentkontrolpunkt for en DACUM-validering af kompetenceprofilen – aggregerede resultater	12
Beskrivelse af begivenhederne	12
Deltagere	13
Resultater	15
Fængselsbetjente	15
Fængselspædagoger	18
Kriminalforsorgsrådgiver	20
Psykologer	21
Hovedfund	22
Bilag 1. Klassificering af kompetencer.	27

Tabel

Tabel 1. 3. Stakeholder Checkpoint – Dataindsamlingsstrategi efter partner.....	5
Tabel 2. 4. Stakeholder Checkpoint - Dataindsamlingsstrategi efter partner	13
Tabel 3. Samlede resultater på opgaver, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – fængselsbetjente	17
Tabel 4. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse – fængselsbetjente.....	18
Tabel 5. Samlede resultater på pligter, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – fængselspædagoger.....	19
Tabel 6. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse – fængselspædagoger	20
Tabel 7. Samlede resultater på pligter, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – kriminalforsorgsrådgiver	20
Tabel 8. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/træning – prøvetidsrådgiver	21
Tabel 9. Samlede resultater på opgaver, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – psykologer	21
Tabel 10. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse - psykologer.....	21

Figurer

Figure 1. Areas of training identified.....	22
Figure 2. Soft skills identified as in need of training.....	23
Figure 3. Specific procedures identified as in need of training.....	24

Sidste rapport

Formål

Denne endelige rapport opsummerer resultaterne af CCJ4C-partnerskabets analyse af interessenterne i CCJ Careers. For at give en dybdegående forståelse af denne særlige målgruppe, søgte hver partner at analysere behovene og egenskaberne hos fængselsbetjentene i deres respektive land. Specifikt deres trænings- og læringsmiljøer, effektive metoder og forståelse af de færdigheder, der kræves for at styre deres erhverv. Målet med denne arbejdsplan er at skabe en liste over kompetencer til CCJ Careers.

Tredje interessentkontrolpunkt for driverkortlægning og usikkerhedsakser i karriereledelseskompetencer inden for CCJ -- aggregerede resultater

Forberedelse af aktiviteterne

Hver partner sendte en invitation til potentielle interessenter under workshopplanlægningsfasen. For at nå ud til et bredere spektrum af fængselsbetjente annoncerede nogle partnere også begivenheden på deres sociale medieprofiler (f.eks. LinkedIn).

Workshopsene fandt sted på følgende datoer og steder:

Partner	Dato	Lokation
SNPP - National Union of Prison Workers, Rumænien	15. juli 2021	Bukarests Union Plaza Hotel
Timisoara fængsel, Rumænien	23. juni 2021	Zoom platform
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, Italien	27. juli 2021 fra 16.00 til 18.30	Microsoft Teams platform
IPS_Innovative Prison Systems, Portugal	23. og 29. juni 2021 fra 10.00 til 12.00 fra 15.00 til 17.00	Zoom platform
YA - York Associates International, Storbritannien	02-30. august 2021	Online
BrainLog, Danmark	22. oktober 2021 fra 9.30 til 11.00	Cordoba, Spanien

Tabel 1. 3. Stakeholder Checkpoint – Dataindsamlingsstrategi efter partner

Forud for arrangementet kontaktede alle partnere deltagerne for at dele dagsordenen og placeringen og adgangslinke til aktiviteten. Det er også bemærkelsesværdigt, at størstedelen af partnerne gennemførte træningen online på grund af COVID-19 pandemiens restriktioner.

Derudover var York Associates ikke i stand til at samle alle interessenter til et enkelt møde ved denne lejlighed på grund af en række faktorer (inklusive COVID-19-epidemien, sommerferien og bekymringer om lavt personale i deltagernes organisationer). Derfor blev en kombination af fokusgruppesamtaler, en-til-en-møder, telefoninterviews og e-mail-interviews brugt til at gennemføre deres checkpoint. Nogle

af de oplysninger, som York Associates modtog, kom fra tidligere interessedefokusgrupper.

Mødernes emner

Alle mødernes emner centrerer sig om, hvordan karriereledelseskompetencer udvikles og anvendes, samt fremtidige krav, forandringskræfter og centrale usikkerheder.

Drivermapping bruges til at udpege PESTLE-faktorerne (politiske, økonomiske, samfundsmæssige, teknologiske, lovgivningsmæssige og miljømæssige), der påvirker det fremtidige miljø for CCJ-karriereledelse og de færdigheder, der kræves for at få succes med det.

Denne tilgang har til formål at identificere de to vigtigste drivkræfter, dvs. de meget usikre udviklinger (og derfor kan udvikle sig i forskellige retninger) og kan have en afgørende indflydelse på CCJ-karrierer. Drivkræfter, der fungerer som scenarieakser (Axes of Uncertainty), er med andre ord de udviklinger, der scorer på både indikatorernes 'usikkerhed' og 'påvirkning' (Klooster & Asselt, 2006).

På trods af de varierede og ofte modstridende data, som disse praktikere står over for, hævdes det, at denne strategi, fordi den bruger en ramme, som alle de forskellige aktører kan relatere til, tilskynder til konvergent handling blandt flere aktører.

Arrangører

Projektlederen Silvia Calcavecchio, som er ansvarlig for CCJ4C-projektet på vegne af CEIPES, og lederen af CEIPES-arbejdsformidlingen Giuseppe Tredici, som har erfaring med at identificere faglige kompetencer inden for forskellige arbejdsområder og kendskab til sektoren vedr. til organisatorisk trivsel i sammenhænge tæt på politiet, organiserede CEIPES-fokusgruppen.

Inden for IPS var Angela Fernandes ansvarlig for at lede workshops. Angela Fernandes er retsmedicinsk specialist såvel som psykoterapeut. Hun er uddannet fra University of Minho i Portugal med en mastergrad i psykologi og en doktorgrad i anvendt psykologi. Angela Fernandes er medlem af IPS's rehabiliterings- og reintegrationsportefølje, hvor hun arbejder på en række programmer.

På vegne af York Associates var checkpointlederen Tom Flaherty, og checkpointadministratoren var Linda Simi.

Workshoppens indledende bemærkninger blev fremsat af fru Cristina Busuioc, en repræsentant for Timisoara-fængslet. Herefter holdt Mrs. Bogdan Ionuț Nicolescu en PowerPoint-præsentation om CCJ4C-projektet. Han gav detaljer om samarbejdet, projektets mål og dets handlinger. Valentin Dorin Zaharias oplæg om Driver Mapping and Axes of Uncertainty var følgende. Han beskrev det tredje "stakeholder's checkpoint" som workshoppens tilgang og kontekst. Valentin understregede, at denne workshops mål er at skabe, teste og opbygge arbejdsmetoder for at forbedre karriererådgivningsprocessen inden for det strafferetlige område, idet der lægges vægt på de evner, der kræves for at styre ens karriere.

Vedrørende BrainLog blev fokusgruppeinterviewet organiseret af dets CEO, Martin Savchev, CCJ4C-projektlederen, på vegne af BrainLog.

Deltagere

Forskellige personligheder involveret i projektets forløb blev inviteret til fokusgrupperne.

Den nationale administration af fængsler (direktør for direktoratet for menneskelige ressourcer, chef for uddannelsestjenesten, samarbejds- og programansvarlig), NTP-teammedlemmer og andre deltagere var blandt de 18 personer, der blev genforenet gennem SNPP. Fængselsenheder: fængselspolitifolk; universitetet i Bukarests psykologiske fakultet; forskningsinstitutter: Forskningsinstituttet for livskvalitet; lokale fagforeningsledere; og andre fagforeninger: repræsentant for et forlag.

28 repræsentanter fra Baia Mare-fængslet, Arad-fængslet, Timisoara-fængslet, National Union of Prison Police, Educative Center Buzias, Oradea-fængslet, International Police Association-region 6, Rumænsk Center for Penitentiary Studies, West University Timisoara, Evaluator-ekspert og West University Timisoara var til stede ved Penitenciarul Timisoara.

Formanden for UIL-fagforeningen for området Sicilien, Kriminalpolitiinspektøren, som er medlem af UIL-fagforeningen, formanden for UIL-fagforeningen for regionen Toscana og funktionæren for INAPP Erasmus Plus-agenturet var alle genforenet af CEIPES.

IPS samlede 4 deltagere, herunder vicedirektøren, vagtchefen, pædagoger og fængselsbetjente.

York Associates samlede ni deltagere, inklusive en ungdomskriminel i et team for genoprettende retfærdighed med 6,5 års erfaring, en fængselsbetjent i en maksimal-sikkerhedsfacilitet med 12 måneders erfaring, en fængselsbetjent i en maksimal-sikkerhedsfacilitet med 3,5 års erfaring, og leder af læring og færdigheder for HM

Kriminalforsorgen. Direktør for en virksomhed, der udvikler innovative læringsinitiativer for fanger; et medlem af UK Independent Prisons Monitoring Board; Underviser i kriminologi; tidligere hovedlektor i kriminologi; prodekan for skolen for uddannelse og samfundsvidenskab ved universitetet; Checkpointadministratoren, som er i gang med en samfundsvidenskabelig bacheloruddannelse, bidrog med forskningsbaggrundsmateriale til dette checkpoints diskussion.

Endelig genforenede BrainLog formanden for Dansk Fængselsforbundet – Bo Sørensen; kommunikationschef for Fængselsforbundet – Søren Gregersen; og Fængselsbetjentens Repræsentant Talsmand – Område Hovedstaden – Gert Jensen.

Resultater

For at bestemme PESTLE-faktorerne – politiske, økonomiske, samfundsmæssige, teknologiske, lovgivningsmæssige og miljømæssige – som ville påvirke miljøet for CCJs karrierestyling i fremtiden, producerede partnerskabets workshops nyttigt materiale.

Politiske faktorer

Der er en generaliseret idé om, at der skal være klare, handlingsrettede, pålidelige og gavnlige retningslinjer. Denne teori er funderet i den overbevisning, at når love og regler ændres hyppigt, bliver systemet og dets deltagere hurtigt uorganiserede og fortabte. Det er underforstået, at på trods af forskelle i politiske rammer bør processer, der allerede er påbegyndt, ikke stoppes. Derudover anerkendes det, at de påvirker lønninger, pensioner og særlige vedtægter over længere perioder, hvilket fører til ustabilitet og usikkerhed. Derfor kan vi sige, at **politisk uro** har en dårlig effekt på CCJ.

Derudover menes det, at den **politiske klasse mangler vision og plan**. Der er en udbredt opfattelse af, at fængslerne er underbemandede, hvilket hæmmer aktiviteterne, og at personalet ikke får professionel læring eller uddannelse, at arbejdsforholdene er dårlige, at der ikke er ressourcer nok, og at der er budgetmæssige vanskeligheder. Nogle partnere rapporterede, at dette menes at være forårsaget af politikernes manglende interesse for at finde løsninger og deres vægt på politiske snarere end tekniske faktorer.

Derudover menes det, at politiske spørgsmål har indflydelse på **uddannelsespolitikker**, som har indflydelse på fakultetets kaliber. I virkeligheden var alle partnerne enige om, at der er et presserende behov for læring, træning og uddannelse. Eksempler omfatter kandidatuddannelser med læring på arbejdspladsen, der understreger korrigerende retfærdighed som en karrierevej og initiativer til at forbedre og fremme kriminalforsorgens medarbejderes evner og evner. Deltagerne oplyser, at fordi disse kurser ikke længere udbydes, vil det påvirke effektiviteten og kvaliteten af de leverede ydelser.

I denne sammenhæng er det også væsentligt, at de italienske deltagere mener, at virkeligheden i den italienske fængselsbefolkning er ejendommelig på grund af mafiaforbryderne, som bør tages fat på.

Økonomiske faktorer

Budgettet er en bekymring, som deles af de forskellige deltagere. De er alle enige om, at fængselsforvaltninger er underfinansierede, og det afspejler sig i forskellige aspekter:

- Kriminalforsorgens indkomst er lav, og der er ikke noget passende belønningssystem.
- Arbejdsforhold – usikre; legater/udstyr er gammelt og upassende.
- Træningsaktiviteterne er få og af dårlig kvalitet.

Disse aspekter påvirker, mere direkte eller indirekte, andre variabler, som f.eks:

- En fængselsbetjent er ikke en attraktiv rolle og opfattes ikke positivt. Derfor er der få fornyede medarbejdere, og de gamle går på pension eller har brug for sygemeldinger.
- Jobrisici kompenseres ikke – alvorlige psykiske og fysiske skader.
- Overbelægning i fængsler.

Det menes, at økonomiske ressourcer bør bruges i forbindelse med uddannelse af indsatte og fængselspersonale for at løse disse problemer. Rent økonomisk er udvikling af arbejdere afgørende, primært pga:

a) uden tilstrækkelig træning og læring vil kvaliteten af arbejdet højst sandsynligt være dårlig/utilfredsstillende, og;

b) De skal have løn og motiveres, fordi de har et job, der kan være farligt. Deltagerne mener også, at omskoling og undervisning af fagfolk er afgørende for fremme af fanger, fordi det vil udstyre dem med større evner og kompetencer til at udføre deres opgaver.

Deltagerne delte bekymring over **forringelsen af fysiske forhold** og har identificeret det som en primær udfordring, da fængslernes hygiejne- og sundhedsforhold er beklagelige.

Samfundsmæssige faktorer

Stigmatiseringen af selve erhvervet er en af de årsager, der har fået stor opmærksomhed. Deltagerne føler, at samfundet har skabt en falsk opfattelse af fængselsbetjente. For eksempel bidrager mediernes skildring af jobbet historie om vold begået i fortiden til, at dette stigmatisering fortsætter.

Socialt pres blev nævnt som et andet vigtigt aspekt. Deltagerne henleder opmærksomheden på, hvordan adfærd ofte fokuseres på, hvad der værdsættes af kolleger frem for, hvad de mener er fair adfærd. Husk, at dette problem hurtigt kunne løses med passende uddannelse, hvilket gør fagfolk mere kvalificerede og i stand til at håndtere forhindringer.

Problemet med at jonglere med job og familieliv nævnes også. Deltagerne hævder, at kvaliteten af familielivet ofte påvirkes af arbejdstiden og arbejdets karakter. Stress fra arbejdspladsen kan føre til noget problematisk adfærd i familien.

Tilsvarende bemærkes det også, at dårlige arbejdsforhold, mangel på ressourcer, manglende beskyttelse og alle de risici, der er forbundet med jobbet som fængselsbetjent, bidrager til **stress, udbrændthed og PTSD**.

Endelig var en anden faktor, der blev nævnt, **knaphed og vanskeligheder med hensyn til menneskelige ressourcer**, hvorfor CCJ-karrieren ikke er attraktiv for mange fagfolk. Adskillige deltagere udtrykte bekymring over et gammelt fængselskriminelt personale, hvor vagter for nylig gik på pension. Desuden er de fleste nyansættelser ikke kvalificerede til jobbet, og der gives ingen uddannelse.

Teknologiske faktorer

Med hensyn til de teknologiske faktorer, der påvirker karriereledelseskompetencer, identificerede partnerskabet nogle.

For det første er det vigtigt at bemærke den hurtige udvikling af IT, især sociale medier og internettet, som begge har øget hastigheden og reduceret omkostningerne. Men denne moderne teknologi nødvendiggør nye evner for de ældre arbejdere, sådanne digitale talenter. Derudover observerede flere deltagere, at **fraværet af tilstrækkelige ressourcer i fængslet** påvirker træningen, fordi der ikke er nok computere, og der er ingen internetadgang; som følge heraf er **personalet tvunget til at bruge E-Learning hjemmefra** i deres fritid.

Men ifølge BrainLog hævdede enkeltpersoner fra Danmark, at deres nation er ret fremme i denne henseende. Selvom de mangler finansiering i nogle områder, er selv de ældre fængselsbetjente ekstremt teknologisk kyndige sammenlignet med dem i andre nationer. Det har dog udviklet sig over tid gennem selvlæring under jobprocesser. Fængselspersonalet har ikke fået undervisning til at forbedre deres computerfærdigheder.

Deltagerne hævder også, at introduktionen af computere, CCTV og andre moderne teknologier har gjort en "anderledes", da de har en **afskrækkende og**

selvkontrollerende indvirkning på fanger. Fordi det tillader test i tilfælde af tyveri eller vold, "at sætte noget retfærdighed ind her, mens man observerer, hvad der skete", sænker det niveauet af fjendtlighed og vold. For eksempel er indsatte stridigheder nu lettere at forstå, atmosfæren er roligere, og dømte er mere accepterende over for følgerne af deres handlinger. Derudover muliggør direkte adgang til kontorkameraerne styring af interaktioner med de indsatte.

I lyset af disse understregede paneldeltagerne også, at undersøgelser har vist, at det at give indsatte **adgang til teknologi kan mindske deres sandsynlighed for gentagelser**, og at fængselspersonale, der bruger teknologi mere effektivt, kan bruge mere af deres tid på udviklingsprogrammer. Derfor er det generelt accepteret, at investering i fængsler vil gøre det muligt at implementere mere teknologi, hvilket giver både indsatte og fængselsbetjente adgang til større chancer for uddannelse, træning og udvikling.

Lovgivningsmæssige faktorer

Lønnen blev nævnt som den første faktor. På den ene side er det stadig et problem i det strafferetlige system, og der er en forestilling om, at der er sikrere og bedre betalt beskæftigelse uden for fængselssystemet. På den anden side mener man, at hyppige ændringer i lønmodtagernes løn giver usikkerhed og uro. Derfor er der konsensus om, at bedre kompensationsstyring og bedre balance mellem arbejde og privatliv vil motivere fængselsbetjente til at forblive i systemet.

I lighed med dette gør **udfordrende lovgivning** det svært at udføre operationer. Nogle deltagere mener, at seniormedarbejdere ikke er kontraktligt forpligtet til at bistå juniormedarbejdere med deres faglige vækst, når det kommer til præstationsvurderinger. De mener ikke, at ledende fængselsansatte er juridisk forpligtet til at give mere junior personale muligheder for faglig vækst, uddannelse eller advancement.

Men de mener, at læring og træning er afgørende for at opretholde gældende regler og give effektivt arbejde, træning og læring.

Derudover er alle enige om, at **manglen på lovgivning** gør det umuligt for normal funktion at opstå (f.eks. forfatningsstridighed af lovbestemmelserne vedrørende sammenhænge og evaluering). De hævder endvidere, at der er betydelige forsinkelser i processen med at regulere karrierestatus, især i Portugal.

Miljømæssige faktorer

Deltagerne anførte **social inklusion, genopdragelse af straffefanger og de evner, der kræves af personale/agenter til at klare dem som miljøfaktorer**. Det blev nævnt, at der var et problem med ikke at erstatte psykiatriske hospitaler. Som følge heraf bliver

fængslerne overfyldte, der er indsatte, der er svære at administrere (selv dem, der har psykiske sygdomme), og der er stor risiko for skader og selvskade blandt dømte. Det ville være fordelagtigt for institutionen at blive selvforsynende som et selvstændigt mikrokosmos (f.eks. at indsatte bidrager med deres arbejdsstyrke).

Det anerkendes også, at arbejdets genstand omfatter et stringent og vanskeligt arbejde, dårlige arbejdsforhold og et højt niveau af stress og udbrændthed. **Fængselspersonalets mentale sundhed** er stadig et problem. Mange fængselsbetjente tror måske, at de ikke kan bede om hjælp, da det vil blive sat på deres journal og kan skade deres udsigter til at blive forfremmet. Et skift i vægten for at gøre mental sundhedsstøtte til fængselsarbejdere påkrævet eller standarden kunne hjælpe med at bevare gode fængselsbetjente og inspirere flere til at søge forfremmelser.

Udover disse anbefales det også, at **træningsfaciliteter** moderniseres, og at løbende træning skemalægges hyppigere. Et specifikt og vigtigt eksempel er givet: kvindelige fængselsfunktionærer kan have sværere ved at deeskalere vold med mandlige fanger; kan det hæmme deres mulighed for at komme videre i fængselspersonalet? Det anbefales, at eventuelle faglige udviklingsråd til fængselspersonale bør tage specifikt hensyn til køn.

Konklusion

Ifølge PESTLE-analyseresultaterne udarbejdet af partnerskabet er det tydeligt, at deltagerne fra de forskellige nationer er enige om, at der stadig er en række udfordringer og problemstillinger med hensyn til fængselsystemer. **Der er også enighed om, at det er afgørende og presserende at give kriminalforsorgen uddannelse, træning og læringsmuligheder.** For bedre at ruste personalet til dette vanskelige og krævende arbejde er det vigtigt at forbedre deres kvalitet og effektivitet. Fordi disse kriminalforsorgsindstillinger spiller en så afgørende rolle i samfundet, vil dårligt og utilfredsstillende arbejde næsten helt sikkert resultere. Dette er risikabelt. Professionelle, der rehabiliterer og uddanner fanger, fremmer samfundet, fordi de er bedre rustet med den nødvendige viden og evner til at udføre deres pligter.

Interessentkontrolpunkt for en DACUM-validering af kompetenceprofilen – aggregerede resultater

Beskrivelse af begivenhederne

Nogle partnere var ude af stand til at gennemføre DACUM-workshoppene på grund af specifikke årsager, såsom de begrænsninger, der er sat på plads for at mindske den

igangværende COVID-19-pandemi og udfordringen med at finde en passende tidsramme under hensyntagen til den arbejdsbyrde og skift, som nogle fagfolk har arbejder i fængselssystemet. Som et resultat blev de tvunget til at komme med andre handlingsplaner for at fortsætte med at indsamle data. De strategier, der anvendes af hver partner, er angivet i dybden i tabellen nedenfor:

Partner	Lokation	Dato	Varighed
SNPP	Bukarest, Hotel Union Plaza	13. oktober 2021	4,5 timer
Penitenciarul Timisoara	<i>n/a</i>	28. september 2021 kl. 9.00	<i>n/a</i>
IPS	Af tvingende årsager, som de tidligere nævnte, byggede IPS en DACUM-undersøgelse på google formularer, som senere blev formidlet via e-mail til fagfolk i det portugisiske fængselssystem.	26. november 2021	Undersøgelsen havde åben adgang i tre uger og tre dage
York Associates	Online	oktober 2021	<i>n/a</i>
Bremen	Zoom platform	5. og 6. maj 2021	8 timer i alt (4 timer hver dag)
BrainLog	Af overbevisende motiver måtte BrainLog vedtage en alternativ strategi og lavede en online-undersøgelse via en Google-formular for at udføre resultaterne for DACUM-rapporten. Undersøgelsen blev formidlet via mail til medlemmerne af Dansk Fængselsforbund.	Google-formularerne er åbne indtil flere deltagere er nået	

Tabel 2. 4. Stakeholder Checkpoint - Dataindsamlingsstrategi efter partner

Deltagere

Forskellige interessenter involveret i løbet af DACUM'erne blev inviteret til fokusgrupperne.

Penitenciarul Timisoara samlede 19 repræsentanter fra Timisoara-fængslet, Arad-fængslet, Oradea-fængslet, uddannelsescentret Buzias, Satu Mare-fængslet, Aiud-fængslet, Internationalt politi, Association-Region 6, Târgu Jiu-fængslet, Drobeta Turnu Severin-fængslet og Timis-kriminalforsorgen.

IPS genforenede 17 undersøgelsessamarbejdspartnere med forskellige stillinger inden for fængselssystemet:

- 13 fængselsbetjente
- To vagtchefer
- Én fængselspædagog
- En psykolog

Syv kvinder og ti mænd udgør deltagerne. Standardafvigelsen er 5.125 og gennemsnitsalderen er 42.76. Otte respondenter havde gymnasieeksamener; fem havde bachelorgrader eller tilsvarende; og to havde kandidatgrader eller tilsvarende.

The York Associates genforenede en fængselsbetjent i en facilitet med maksimal sikkerhed, med 12 måneders tjeneste, en fængselsbetjent i en facilitet med maksimal sikkerhed, med 3,5 års tjeneste, en nyligt ansat inden for kriminalforsorgen, en ungdomsoffending officer i genoprettende retfærdighed team, med 6,5 års tjeneste, erfaren lærer og lærertræner for karriereudviklingskurser for voksne, medlem af UK Independent Prisons Monitoring Board, direktør for en organisation, der arbejder med kreative læringsprogrammer i fængsler, aLektor i kriminologi, en universitetsdekan fra School of Education and Social Sciences, tidligere hovedlektor i kriminologi, lederen af læring og færdigheder for HM Prison Service, og checkpoint-optageren, der i øjeblikket studerer en bachelorgrad i samfundsvidenskab, leverede baggrundsmateriale fra forskning til diskussion ved dette kontrolpunkt.

BrainLog har indsamlet data fra seks deltagere, mens de fortsætter med at indsamle data fra tre fængselsbetjente, en transportbetjent, en værkfører og en leder. Mandlige og kvindelige respondenter er delt ligeligt, og den samlede gennemsnitsalder er 42,83. Én respondent gennemførte en toårig kortere videregående uddannelse, én gennemførte en kandidatuddannelse, og fire respondenter har gennemført en erhvervsuddannelse.

Endelig samlede Bremen fagfolk med forskellige jobprofiler fra tre forskellige fængsler i det nordlige Tyskland:

- Bremen fængsel
- Bremerhaven fængsel
- Lübeck fængsel

Fagfolk fra det almene håndhævelsesvæsen, psykiatrien og lærerstillinger på fængselsbetjentuddannelsen er inviteret. Størstedelen af deltagerne er fængselsbetjente fra forskellige instanser og fængsler, mens nogle er pædagoger og andre har erfaring med menneskelige ressourcer i fængselsvæsenet. Hovedparten af deltagerne har mellem 10 og 25 års erhvervs erfaring.

Resultater

Fængselsbetjente

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden
Håndtering/behandling af indsatte	Specifikt beskæftiger sig med forskellige sprog, religioner og kulturer vedrørende omgang med indsatte.	Følelsesmæssig bevidsthed. Empati.	Sociale færdigheder. Interkulturelle kompetencer.
	Aktivt fremme antimobning, fangers sikkerhed, forebyggelse af vold og narkotikareduktionsstrategier	Vær opmærksom på tegn på mobning eller selvskade. Følelse af retfærdighed. Modstandsdygtighed. Sikre sikkerheden for de indsatte.	Den klare forståelse af proces og procedure. Kendskab til fængselspolitik og sanktioner
	Eskortering af indsatte udenfor (f.eks. domstole, hospitaler, arbejde udenfor, samfundsaktiviteter, overførsler, overførsler til udlandet og udleveringer)	Udfør indsattes søgninger Kend procedurerne.	Kendskab til brug af våben og forskellige tekniske midler. Kontrol- og begrænsningsteknikker
Egenomsorg/ Resiliens	Work-Life-Balance/ sundhed og sikkerhed/ forblive (mentalt og fysisk) sund	Reager dynamisk på problemer og kriser. Håndtering af kritiske og udfordrende situationer	Viden om tilgængelige instrumenter og støttestrukturer i efterværn
Arbejder med fanger for at hjælpe dem med at forberede sig til løsladelse	Deltagelse i yderligere Work-Life-Balance/ sundhed og sikkerhed/ forblive (mentalt og fysisk) sund træning.	Venlig, entusiastisk, munter, realistisk, administrerende forventninger, bevidst om indsatte's behov, i stand til at identificere mulige problemer, professionel til enhver tid, aktive lytteevner, assertivitet, positivt kropssprog	Kunne identificere behov og passende veje til støtte. Kendskab til tilgængelige tjenester.
	Tag en aktiv del i rehabiliteringsprogrammer, herunder workshops		
	Etablering af positive relationer til fanger, der fungerer som en positiv rollemodel		

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden
<p>Garanterer sundhed, sikkerhed, rettigheder og orden</p>	<p>Kontrol af sikkerhedsaspekter/sikring af en smidig overordnet proces/ selvbeskyttelse samt beskyttelse af fanger</p>	<p>Organisation. Detaljeorienteret. Diligence. Tillid. Selvhævdelse. Respektfuld. Autoritativ. Ærlighed. Empati. Evne til hurtigt at vurdere en situation. Beslutningstagning. Arbejder alene og i team. Meddelelse. Samarbejde. Konfliktløsningsteknikker. Krisesituationsteknikker. Stresshåndteringsteknikker.</p>	<p>Kendskab til fængselsindretning og befolkning. Forståelse af proces og procedure, viden om protokoller til at udføre korrekt. Overholdelse af lovgivning. Kontrol- og begrænsningsteknikker. Hvordan man arbejder effektivt som en del af et team.</p>
	<p>Overvågning, sikkerhed, kontrol, problemløsning, indsattestøtte, sikring af orden og disciplin</p>		
	<p>Arbejde inden for regler for at opretholde fængselsordenen, herunder at reagere på hændelser, hvor magtanvendelse er påkrævet</p>		
	<p>Sikre cellernes og de indsatte integritet ved at kontrollere faciliteterne og fangernes tilstand.</p>		
	<p>Organiser de daglige aktiviteter efter den godkendte dagsplan</p>		
	<p>Observere. Samle information. Informer overordnede om indsatte optagethed og adfærd</p>		
	<p>Løs juridiske anmodninger fra indsatte eller sørg for videregivelse af oplysninger til de kompetente personer</p>		

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden
Administrativt arbejde	Samarbejde med andre, sikring af væsentlige tjenester, applikationer og erklæringer	Læsefærdigheder ærlighed, objektivitet, omhyggelige (ikke-emotionelle) ordvalg, faktuel rapportering.	Formatering af dokumenter under fængselspolitik. Rapportskrivningskompetencer. Viden om implementering af krav i praksis
	Udfylde rapporter og risikovurderinger, der registrerer hændelser		

Tabel 3. Samlede resultater på opgaver, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – fængselsbetjente

Udfordringer	Fremtidige færdigheder, kompetencer og adfærd	Fremtidig uddannelse påkrævet
Digitalisering / Nye teknologier (onlinehøringer, telemedicin, elektronisk adgang, elektronisk overvågning)	Evne til at tilpasse sig skiftende teknologi og lære nye måder at arbejde på	Løbende træning i IT og læse- og regnefærdigheder, dedikeret træning i nye teknologier og systemer
Forringelse af kvaliteten af de nye medarbejdere	Vilje til at lære, motivation, empati, tillid, kender procedurerne, kender loven, kender de indsattes rettigheder	Træning i hvordan man udfører opgaver, de erfarne skal vejlede de nye
Stigning af specialiseret kriminalitet (cyberkriminalitet, terrorisme/radikalisering, stoffer, organiseret kriminalitet) – ændring af de indsattes karakteristika	Lovgivningsmæssig viden. Fremmedsprog. Detaljeorienteret. Mere viden om kulturelle detaljer, værdibilleder.	Brug af våben og andre interventionsmidler, Tidsstyring, Kommunikation, Udvikling af kompetencer til overvågning
Diversificering af kultur, sprog og religion	Interkulturel bevidsthed. Sprogfærdigheder. Bevidsthed om andre religioner.	Interkulturel træning. Træning i emotionel intelligens Neurodiversitet / SEN træning Ubevidst bias træning
Systemets ineffektivitet (manglende ressourcer, manglende motivation af personalet, overbelægning af	Arbejde smartere – overvejer mulige nye, mere effektive måder at udføre opgaver på	Lær, hvordan du kan udnytte de tilgængelige ressourcer

Udfordringer	Fremtidige færdigheder, kompetencer og adfærd	Fremtidig uddannelse påkrævet
fængsler, forringelse af faciliteter). Gør derfor mere med mindre		
Manglende etik blandt personale og indsatte.	Etik Proaktivitet Vilje til at lære	Træning i, hvordan man handler etisk, og hvordan man handler i forhold til personale og indsattes uredelighed.
Mangel på disciplin blandt de indsatte	Selvtillid Tålmodighed Ledelse Selvkontrol Stresshåndtering Kriseinterventionsfærdigheder Konflikthåndteringsfærdigheder Følelsesmæssig control	Træning i hvordan man håndterer konflikter og kriser. Træning i lederevner. Træning i selvkontrol, følelsesmæssig kontrol, selvtillid og stresshåndtering.
Behov for mental sundhed	Forståelse af psykiske hensyn til indsatte. Evne til at være empatisk og forståelse for psykiske problemer. Mere teoretisk viden om den "korrekte" måde at håndtere indsatte på	Førstehjælpstræning i mental sundhed, detaljeret forståelse af processer til at rejse bekymringer om individuelle indsatte.
Nye metoder til at bekæmpe fænomenet med at indføre forbudte genstande i kriminalforsorgen	Bevidsthed om nye og anderledes metoder til smugling og nye typer af forbudte genstande	Regelmæssig kommunikation og opdateringer vedrørende våben, stoffer og nye smuglermetoder. Specifik træning

Tabel 4. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse – fængselsbetjente

Fængselspædagoger

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden	Nuværende uddannelse
Rådgivning	Pædagogisk rådgivning	Rådgivningsevner. Beslutsomhed. Empati.	Rådgivning viden og teknikker. Lovgivningsmæssig viden.	Specifikke arbejdsteknikke

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden	Nuværende uddannelse
			Meddelelse. Forhandling. Selvtillid. Selvhævdelse.	
Udvikling af uddannelsesprogrammer	Udvælgelse af målgrupper. Facilitere, overvåge og levere programmerne.	Kommunikationsegenskaber. Fleksibilitet.	Kendskab til uddannelsesprogrammer. Undervisningsfærdigheder. Ledelse.	Kurser.
Vurdering	Evaluering af de indsatte. Udarbejdelse af vurderinger og rapporter. Ansigt til ansigt service til indsatte.	Initiativånd. Organiseringsevner.	Specifik viden for at kunne foretage en vurdering. Minimum af psykologisk viden.	Specifikke arbejdsteknikker
Aktivitetsprojekter	Gennemførelse af aktivitetsprojekter.	Inddragelse	At kende typerne af aktivitetsprojekter.	Personlig udvikling.
Administrative opgaver	Opdatering af listen over besøgende og telefonkontakter. Planlægning af personlige og videobesøg. Udfærdigelse af besøgskort.	Personlig indsats for at udvikle mere effektivt og effektivt arbejde.	Motivering. Skriftlig kommunikation.	-

Tabel 5. Samlede resultater på pligter, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – fængselspædagoger

Udfordringer	Fremtidige færdigheder, kompetencer og adfærd	Fremtidig uddannelse påkrævet
Kulturelle forskelle – diversificerede profiler	Fleksibilitet. Evne til at tilpasse sig. Kend de indsatte forskellige behov. Empati.	Reduktion af fordomme. Interkulturel kommunikation. Træning i konfliktløsning.
Funktionel analfabetisme – lavt uddannelsesniveau	Kommunikationsegenskaber. Evne til at tilpasse sig.	Træn i, hvordan man håndterer forskellige typer af indsatte og tager sig af deres særlige forhold (f.eks. ældre indsatte, psykisk syge indsatte). Specifik træning i mulighederne for omgang med de indsatte og netværk med andre relevante aktører.
Uoverensstemmelse mellem de indsatte	Kend de særlige forhold mellem typer af indsatte	
Teknologi	Opgaver baseret på computerværktøjer.	IT uddannelse

Tabel 6. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse – fængselspædagoger

Kriminalforsorgsrådgiver

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden	Nuværende uddannelse
Rettens støtte	Udarbejdelse af nødvendig dokumentation.	Opmærksomhed, lyttefærdigheder, færdigheder i at opsummere information, Risikovurderingskompetencer.	Viden inden for evalueringsområdet	Indledende træning
Støtte til social reintegrations af løsladte personer	Har brug for identifikation	Opmærksomhed, lyttefærdigheder, færdigheder i at opsummere information, Risikovurderingskompetencer, behovsvurderingskompetencer.	Viden inden for behovsidentifikationsteknikker. Selvhævdelse	Kurser

Tabel 7. Samlede resultater på pligter, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – kriminalforsorgsrådgiver

Udfordringer	Fremtidige færdigheder, kompetencer og adfærd	Fremtidig uddannelse påkrævet
Inddeling i forskellige afdelinger indenfor kriminalforsorgen	Specifikke færdigheder og opgaver afhængig af specialiseringen. Fremtidig uddannelse påkrævet	Reduktion af fordomme. Interkulturel kommunikation. Træning i konfliktløsning.
Tilpasning af interventionsprogrammet til nye teknologier	Minimum viden inden for IT-området. At lære nye programmer.	IT uddannelse
Tilpasning til multikulturalisme	Fleksibilitet. Tilpasning.	Lær de forskellige kulturers behov og særlige forhold.

Tabel 8. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/træning – prøvetidsrådgiver

Psykologer

Nuværende opgaver	Aktuelle opgaver	Kompetencer og adfærdsmæssige færdigheder påkrævet	Påkrævet viden	Nuværende uddannelse
Psykologisk vurdering	Psykologisk vurdere og vurdere de indsatte. Opfølgning.	Selvtillid. Pro-aktivitet. Etik. Respekt.	Viden inden for det psykologiske område og vurderinger.	n/a
Psykosocial støtte	Psykologisk intervention.	Kriseinterventionsfærdigheder. Følelsesmæssig kontrol. Tålmodighed.	Viden inden for det psykologiske område.	n/a

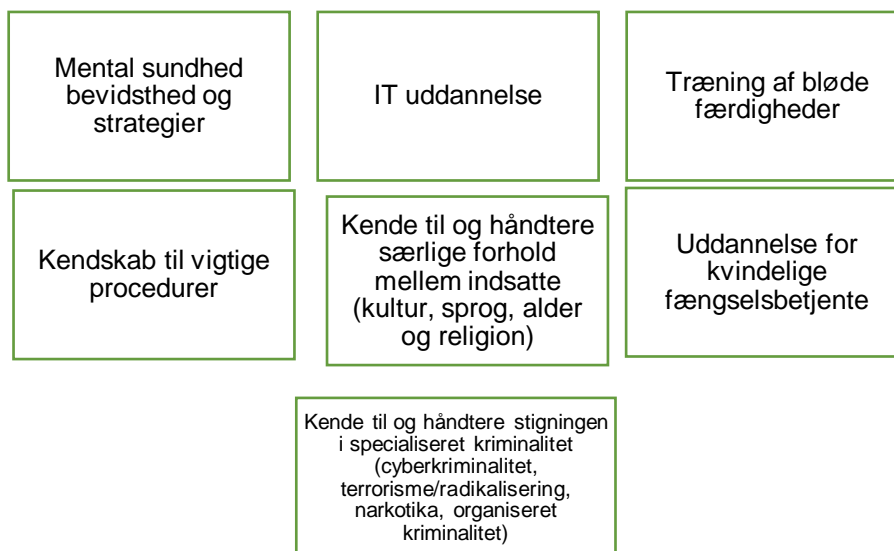
Tabel 9. Samlede resultater på opgaver, opgaver, kompetencer, adfærd og viden – psykologer

Udfordringer	Fremtidige færdigheder, kompetencer og adfærd	Fremtidig uddannelse påkrævet
Rigid system og meget bureaukrati	Lær, hvordan du håndterer få ressourcer	Motivationstræning Organisation Smart arbejde

Tabel 10. Samlede resultater om udfordringer, fremtidige færdigheder/kompetencer/adfærd/uddannelse - psykologer

Hovedfund

Gennem analysen af de tidligere nævnte resultater bliver det klart, at de områder, der i høj grad er identificeret som behov for udvikling gennem uddannelse, er tværgående uanset jobrollen eller landet, som er særligt:



Figur 1. Uddannelsesområder identificeret

Med hensyn til **mental sundhed, bevidsthed og strategier** fremhæver deltagerne to forskellige behov i denne henseende:

- 1) Håndtere indsatte, der har psykisk sygdom.
- 2) Psykisk sundhed i kriminalforsorgen.

Med hensyn til det første emne, er der mange fanger, der har psykiske problemer. For at interagere med dømte mere effektivt og opfylde deres behov, mener kriminalforsorgen, at det er vigtigt at have viden om psykiske problemer. Derfor vil det være en fordel for samarbejdspartnerne at modtage regelmæssig træning inden for områder som mental sundhed viden og forståelse, mental sundhed førstehjælp, metoder til håndtering af psykisk syge fanger og (men ikke udelukkende) opmærksom på indikatorer på selvskade.

Med hensyn til det andet punkt bemærkede deltagerne, at arbejde i fængsler kan være ekstremt stressende og demoraliserende, hvilket har potentiale til at forårsage udbrændthed, PTSD, angst og andre problemer. Ligesom dette hævder flertallet af deltagerne, at det er svært at jonglere jobforpligtelser med familiemæssige og personlige forpligtelser. Ud over disse siges det, at personalet ikke får undervisning i psykiske problemer. Derfor er det afgørende at give træning for at udstyre dem med de nødvendige færdigheder til at håndtere disse problemer, herunder bevidsthed om

betydningen af at opretholde ens mentale sundhed, alarmsignaler, teknikker og strategier, håndtering af stress og vanskelige omstændigheder og afmystificerende psykoterapi.

På grund af den betydelige udvikling inden for digitalisering deler alle deltagerne kravet om **IT-uddannelse**. Mens nogle partnere bemærkede, at der lejlighedsvis gives træning for at løse problemet, hævdede andre partnere, at der ikke gives træning. Mere uddannelse er nødvendig i begge situationer, fordi det er blevet observeret, at fængselsansatte, især det ældre personale, generelt er bekymrede for at følge med teknologiske krav. Behovet for uddannelsen forstærkes af, at **digitale kompetencer er nødvendige uanset faglig stilling**. Moderne teknologi er respekteret, påkrævet og nødvendig for at bistå og forbedre opgaver og forpligtelser på samme tid, som digitale evner kræves. I den forbindelse er det nødvendigt at træne og fremme medarbejdernes talenter.

Forbedringen af specifikke **bløde værdier** er bemærkelsesværdig, fordi de fleste af dem deles for at udføre opgaver og pligter med succes, uanset jobrollen i fængslet. Disse er:



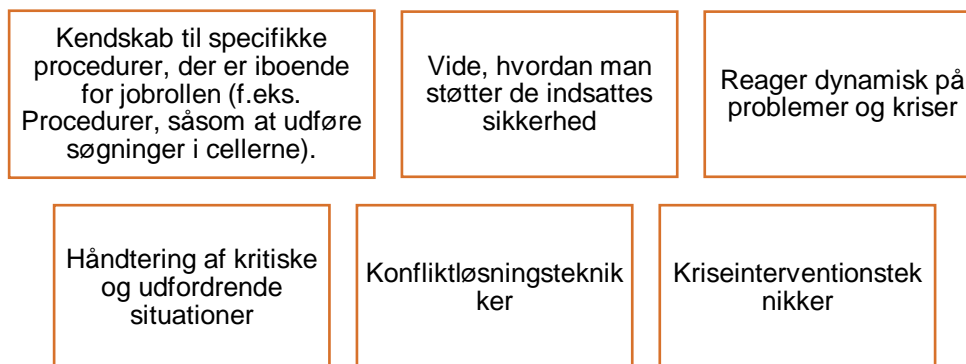
Figur 2. Bløde færdigheder identificeret som behov for træning

Alle disse evner er nødvendige for ansættelse i fængslet og kan alle blive forbedret og udviklet; de er ikke faste egenskaber. Som følge heraf kan træning hjælpe deltagerne til at blive bedre professionelle.

Betydningen af at have kendskab til **væsentlige procedurer understreges også**. Det er indlysende, at for at kunne arbejde effektivt, skal fagfolk være vidende om deres områder og kende til procedurerne. Deltagerne lægger vægt på særlige trin, som f.eks.:

Figur

3.



Specifikke procedurer identificeret som behov for træning

Disse kompetencer er alle fordele, der kan fremmes gennem formel uddannelse. Der er dog mange fordele, **hvis friske fagfolk kan hente information og færdigheder fra dem, der har udført deres arbejde i et stykke tid.** Der er ingen, der er bedre til at instruere og coache i, hvordan man udfører bestemte procedurer end dem, der gør det på daglig basis.

Talrige bidragydere diskuterer de udfordringer, de har, når de **håndterer forskellene mellem de indsatte kulturer, sprog, aldre og religiøse overbevisninger - forskellige indsatte kræver forskellige tilgange og overvejelser.** Derfor er fængselsansatte enige om, at de kræver uddannelse i sociale færdigheder, multikulturel kompetence og religiøs bevidsthed. Alder nødvendiggør træning i, hvordan man håndterer **seniorfanger**, fordi de har unikke behov.

Det blev også nævnt, at **kvindelige fængselsansatte** vil få yderligere vanskeligheder og have mindre udsigter til advancement, hvis de modtager uddannelse. Derfor anbefales det, at faglig udviklingsrådgivning til fængselsbetjente tager hensyn til det individuelle køn.

Endelig anser deltagerne det for afgørende at **forstå og adressere stigningen i specialiseret kriminalitet**, såsom cyberkriminalitet, terrorisme/radikalisering, narkotika eller organiseret kriminalitet, hvilket ændrer fangernes karakteristika. Personalet skal holde sig orienteret om træk ved de nye undergrupper af lovovertrædere. De skal derfor lære disse kategorier for at udvikle de nødvendige færdigheder til at håndtere fangerne effektivt. Der er en anden afgørende faktor at tage i betragtning, når man tænker på

specialiserede forbrydelser, især i italienske fængsler med mafia-tilknyttede straffefanger, da de italienske deltagere rapporterede om vanskeligheder med at håndtere dem. Fordi disse lovovertrædere har specifikke træk, krav og egenskaber, der skal tages i betragtning, når de håndterer dem, er der behov for en detaljeret strategi. Håndtering af mafiaforbrydere er afgørende for italienske fængselspersonale, i tråd med dette.

Referencer

Klooster, S. A., & Asselt, M. B. A. (2006). Practising the scenario-axes technique. *Futures*, 38(1). <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>

Bilag

Bilag 1. Klassificering af kompetencer.

Ifølge EQF - European Qualification Framework - (European Commission, 2017) er kompetence 'den dokumenterede evne til at bruge viden, færdigheder og personlige, sociale og/eller metodiske færdigheder, arbejds- eller studiesituationer og faglig og personlig udvikling. Derfor omfatter den følgende tre elementer: viden, færdigheder og holdninger. Den valgte tilgang er i overensstemmelse med denne definition og omfatter sociale og personlige evner. Når kompetencer er holistiske enheder, der udtrykker kompleks adfærd, er kompetenceområder desuden et sæt af kompetencer, der er grupperet efter specifikke kriterier.

Til strukturen af CorrectionCareers vil der blive brugt European e-Competence Framework og dets fire dimensioner (www.ecompetences.eu):

Dimension 1	Otte kompetenceområder: Mental Health Literacy, Digital Skills, Soft Skills, Hard Skills, Indsattes mangfoldighedsledelse, Håndtering af indsatte dømt for ny organiseret kriminalitet, Gender Mainstreaming Awareness.
Dimension 2	Et sæt referencekompetencer for hvert område med en generisk beskrivelse for hvert område. Hver kompetence vil have en definition.
Dimension 3	Kompetenceniveauer for hver kompetence (relateret til EQF): fra e-1 til e-5, relateret til EQF niveau 3-8.
Dimension 4	Eksempler på viden og færdigheder relaterer til kompetencer i dimension 2. De leveres for at tilføje værdi og kontekst.

Denne ramme fremmer lokal personalisering og tilbyder en mere fleksibel tilgang, fordi den er fokuseret på kompetenceområder (dimension 1) og kompetencer (dimension 2) frem for jobbeskrivelser. Begreber i dimension 1, "Kompetenceområder", er mere generiske og passer til forskellige faglige profiler, som samfundseksperterne vurderer som relevante. Deskriptorer for dimension 2: "Kompetencer" er særlige og tæt forbundet med fællesskabs CCJ4C-kontekster. Selvom listen ikke er fuld, inkluderer Dimension 3 niveauopgaver, der er relevante for hver kompetence, og Dimension 4 giver korte eksempler på definitioner af viden og færdigheder.

Corrections Carrers – færdighedsniveauer	EQF niveauer	Viden	Færdigheder	Kompetencer
Level 5	8	Viden på den mest avancerede grænse for et arbejds- eller studieområde og grænsefladen mellem områder.	De mest avancerede og specialiserede færdigheder og teknikker, herunder syntese og evaluering, er nødvendige for at løse kritiske forskningsproblemer og/eller innovation og udvide og forfine eksisterende viden eller professionel praksis.	Demonstrere væsentlig autoritet, innovation, autonomi, videnskabelig og professionel integritet og vedvarende forpligtelse til at udvikle nye ideer eller processer på forkant med arbejds- eller studiesammenhænge, herunder forskning.
	7	Højt specialiseret viden, hvoraf nogle er på forkant med erfaring inden for arbejds- eller studieområdet, som grundlag for original tænkning og/eller forskning Kritisk bevidsthed om vidensspørgsmål på et felt og i grænsefladen mellem forskellige områder.	Specialiserede problemløsningsevner, der kræves inden for forskning og/eller innovation for at udvikle ny viden og procedurer og integrere viden fra forskellige områder.	Administrere og transformere arbejds- eller studiekontekster, der er komplekse, uforudsigelige og kræver nye strategiske tilgange; tage ansvar for at bidrage til faglig viden og praksis og/eller gennemgå teams strategiske præstationer.
Level 4	6	Avanceret viden om et arbejds- eller studieområde, der involverer en kritisk forståelse af teorier og principper.	Avancerede færdigheder, der viser beherskelse og innovation, der kræves for at løse komplekse og uforudsigelige problemer inden for et specialiseret arbejds- og/eller forskningsområde.	Håndter komplekse tekniske eller faglige aktiviteter eller projekter, tag ansvar for beslutningstagning i uforudsigelige arbejds- eller studiesammenhænge, og styr individuel og gruppefaglig udvikling.

	5	Omfattende, specialiseret, faktuel og teoretisk viden inden for et arbejds- eller studieområde og en bevidsthed om den videns grænser.	En omfattende række kognitive og praktiske færdigheder er påkrævet for at udvikle kreative løsninger på abstrakte problemer.	Udøve ledelse og supervision i arbejds- eller træningsaktiviteter, hvor der er uforudsigelige ændringer; gennemgå og udvikle sig selv og andres præstationer.
Level 3	4	Faglig og teoretisk viden i brede sammenhænge inden for et arbejds- eller studieområde.	En række kognitive og praktiske færdigheder er påkrævet for at skabe løsninger på specifikke problemer inden for et arbejds- eller studieområde.	Udøv selvledelse inden for retningslinjerne for arbejds- eller studiesammenhænge, der normalt er forudsigelige, men som kan ændres; føre tilsyn med rutinearbejde og tage ansvar for at evaluere og forbedre arbejds- eller studieaktiviteter.
	3	Kendskab til fakta, principper, processer og generelle begreber inden for et arbejds- eller studieområde.	En række kognitive og praktiske færdigheder er påkrævet for at udføre opgaver og løse problemer ved at vælge og anvende grundlæggende metoder, værktøjer, materialer og information.	Tage ansvar for at udføre opgaver i arbejde eller studie; tilpasse egen adfærd til omstændighederne ved løsning af problemer.
Level 2	2	Grundlæggende faktuel viden om et arbejds- eller studieområde	Der kræves grundlæggende kognitive og praktiske færdigheder for at bruge relevant information til at udføre opgaver og løse rutinemæssige problemer ved hjælp af enkle regler og værktøjer	Arbejd eller studere under supervision med en vis selvstændighed
Level 1	1	Grundlæggende almen viden	Grundlæggende færdigheder, der kræves for at udføre simple opgaver	Arbejde eller studere under direkte supervision i en struktureret sammenhæng

Partnere identificerede eksempler på viden og færdigheder inkluderet i hver kompetence identificeret og defineret i dimension 2 og 3 – i overensstemmelse hermed beskriver dimension 4 eksempler på kerneelementer/komponenter relateret til kompetenceindholdet. Denne dimensions hovedformål er at give merværdi og kontekst til rammebrugerne, og den er ikke beregnet til at være udtømmende.

Definitioner brugt i CCJ4C:

- **Viden** repræsenterer "sættet af know-what" (f.eks. medieringsværktøjer) og kan beskrives ved operationelle beskrivelser.
- **Færdighed** er "evnen til at udføre ledelsesmæssige eller tekniske opgaver". Ledelsesmæssige og tekniske færdigheder er komponenter af kompetencer og specificerer nogle kerneevner, der udgør Kompetence.

Partnerskabet blev enige om at bygge dette værktøj til at være et operationelt værktøj til den livslange læringsproces for fagfolk i retssystemet og grundlaget for struktureret uddannelsesudvikling hos uddannelsesudbydere.

Følgende dimensioner blev udviklet i overensstemmelse med Bloom's Taxonomy approach of Educational Objectives for the Cognitive Domain ([Anderson & Krathwohl \(2001\)](#)):

1. Viden;
2. Forståelse;
3. Anvendelse;
4. Analyse;
5. Syntese;
6. Evaluering.

Denne tilgang tillader differentiering mellem **kognitive færdighedsniveauer og henleder opmærksomheden** på læringsmål, der kræver højere niveauer af kognitive færdigheder, hvilket fører til dybere læring og overførsel af viden og færdigheder til en **større variation af opgaver og sammenhænge**.

Kognitivt niveau	Illustrative verber	Definitioner
<i>Viden</i>	arrangere, definere, beskrive, duplikere, identificere, mærke, liste, matche, huske, navngive, bestille, skitsere, genkende, relatere, genkalde, gentage, gengive, vælge, angive	huske tidligere lært information
<i>Forståelse</i>	klassificere, konvertere, forsvare, diskutere, skelne, estimere, forklare, udtrykke, udvide, generalisere, give et eller flere eksempler, identificere, angive, udlede, lokalisere, omskrive, forudsige, genkende, omskrive, rapportere, omformulere, gennemgå, vælge, opsummere, oversætte	forstå betydningen af information
<i>Anvendelse</i>	anvende, ændre, vælge, beregne, demonstrere, opdage, dramatisere, ansætte, illustrere, fortolke, manipulere, modificere, betjene, øve, forudsige, forberede, producere, relatere tidsplan, vise, skitsere, løse, bruge, skrive	at anvende viden i konkrete situationer
<i>Analyse</i>	analysere, vurdere, opdele, beregne, kategorisere, klassificere, sammenligne, kontrastere, kritisere, udlede, diagram, differentiere, skelne, skelne, undersøge, eksperimentere, identificere, illustrere, udlede, fortolke, modellere, skitsere, påpege, stille spørgsmålstegn ved, relatere, vælge, adskille, underinddele, teste	at nedbryde objekter eller ideer i enklere dele og se, hvordan aspekterne relaterer sig og er organiseret
<i>Syntese</i>	arrangere, samle, kategorisere, samle, kombinere, overholde, komponere, konstruere, skabe, designe, udvikle, udtænke, forklare, formulere, generere, planlægge, forberede, foreslå, omarrangere, rekonstruere, relatere, reorganisere, revidere, omskrive, opsætte, opsummere, sammenfatte, fortælle, skrive	blande komponentideer til en ny helhed
<i>Evaluering</i>	vurdere, argumentere, vurdere, vedhæfte, vælge, sammenligne, konkludere, kontrastere, forsvare, beskrive, diskriminere, estimere,	At foretage vurderinger baseret på interne beviser eller eksterne kriterier

vurdere, forklare, bedømme, retfærdiggøre, fortolke, relatere, forudsige, vurdere, udvælge, opsummere, støtte, værdi	
---	--

CCJ4C-konsortiet er klar over de udfordringer og muligheder, der er forbundet med at opbygge en fælles europæisk ramme. I betragtning af at emnet for projektet er entydigt, og funktionerne er kontekstdrevne, er det udviklede arbejde åbent for forbedringer og opgraderinger til andre kompetenceområder eller kompetencer.

Mentalt helbred viden

Har viden og overbevisninger om psykiske lidelser, der hjælper med at anerkende, håndtere eller forebygge dem (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35742278/>)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.		Eksempler på viden og færdigheder:
Niveau 5	<ul style="list-style-type: none"> – Har forbedret viden om mental sundhed og psykiske lidelser; – Er bevidst om, hvordan man søger hjælp og behandling; – Viser reduceret stigmatisering mod psykisk sygdom på individ-, samfunds- og institutionsniveau; – Er opmærksom og vedtager effektive strategier til at håndtere mental sundhed i fængslet. 	<p style="text-align: center;">Viden om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har kapacitet til at identificere psykiske problemer; • Forstår risikofaktorerne og årsagerne; • Kender den tilgængelige professionelle hjælp; • Indtager holdninger, der fremmer anerkendelse; • Engagerer sig i holdninger, der letter anerkendelse og passende hjælpssøgning. <p style="text-align: center;">Evne til at :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtere tanker og håndtere stressfaktorer; • Har kommunikations- og sociale færdigheder til at understøtte forbindelse med andre. • Genkend tidlige tegn og risici på psykisk sygdom • Engagerer sig i passende mental sundhed hjælpssøgende adfærd.
Niveau 4	<ul style="list-style-type: none"> – Er bevidst om og forstår vigtigheden af at bevare og fremme mental sundhed; – Kender effektive strategier og metoder til at fremme og håndtere psykiske problemer; – Forstår fængselsmiljøets indvirkning på ens mentale sundhed. 	
Niveau 3	<ul style="list-style-type: none"> – Forstår hvordan psykisk sygdom kan påvirke et menneskes liv. 	
Niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> – Er åben for at forstå og lære om mental sundhed. 	
Niveau 1	<ul style="list-style-type: none"> – Vedtager holdningsstigmatisering af psykisk sygdom; – Afslører mangel på viden eller mental sundhed. 	

Digitale færdigheder

Vedtager en kombination af viden, færdigheder og holdninger med hensyn til brugen af teknologi til at udføre opgaver, løse problemer, kommunikere, administrere information, samarbejde samt skabe og dele indhold effektivt, passende, sikkert, kritisk, kreativt, uafhængigt og etisk (joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Løser næsten alle problemer, der opstår ved brug af digital teknologi;
- Kan vælge passende værktøjer, enheder, applikationer, software eller tjenester til at løse (ikke-tekniske) problemer;
- Er opmærksom på den nye teknologiske udvikling;
- Forstår, hvordan nye værktøjer fungerer;
- Opdater ofte digitale færdigheder.

Niveau 4

- Løs de fleste af de hyppigere problemer, der opstår ved brug af digitale teknologier;
- Kan bruge digitale teknologier til at løse (ikke-tekniske) problemer.
- Kan vælge et digitalt værktøj, der passer til egne behov, og vurdere dets effektivitet;
- Kan løse teknologiske problemer ved at udforske indstillinger og muligheder for programmer eller værktøjer;
- Er bevidst om sine grænser og forsøger at udfylde sine huller.

Niveau 3

- Kan finde support og assistance, når der opstår et teknisk problem;
- Vide, hvordan man løser nogle rutinemæssige problemer;
- Ved, at digitale værktøjer kan hjælpe med at løse problemer;
- Er klar over, at han/hun skal opdatere sine digitale færdigheder regelmæssigt;

Viden om:

- Gennemse, søge og filtrere data, information og digitalt indhold;
- Håndtering af data, information og digitalt indhold;
- Udvikling af digitalt indhold ≠ Gennemse, søge og filtrere data, information og digitalt indhold;
- Håndtering af data, information og digitalt indhold;
- Udvikling af digitalt indhold.

Evne til at:

- Interagere gennem digitale teknologier;
- Beskyttelse af personlige data og privatliv;
- Kreativ brug af digitale teknologier.

Niveau 2	<ul style="list-style-type: none">– Spørger om hjælp til at løse rutineproblemer;– Ved, hvordan man bruger de grundlæggende værktøjer og enheder, der kræves til at udføre jobopgaver;– Er bevidst om sine begrænsninger.	
Niveau 1	<ul style="list-style-type: none">– Anerkender ikke den merværdi, som teknologisk udstyr tilbyder;– Foretrækker at udføre jobopgaver med ikke-teknologiske ressourcer.	

Bløde værdier

Viser en samling af personlighedstræk, sociale gracer, kommunikation, sprog, personlige vaner, venlighed og optimisme, der overføres til relationer med andre mennesker. Og kombineret dem med tekniske færdigheder, der kræves på CCJ (<https://info.nicic.gov/cirs/node/36>)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Træffer beslutninger ved at afveje cost-benefit og risiko-implikationer;
- I stand til at anvende egen viden på en intuitiv, tankevækkende og effektiv måde på jobbet;
- Ofte hyppigt varierede træningsprogrammer;
- Arbejder for at forbedre kvaliteten og udførelsen af egne jobansvar og pligter.

Niveau 4

- Tilpasser hurtigt egne professionelle arbejdsmetoder baseret på den indsattes behov;
- Hjælper andre med at håndtere udfordringerne i fængselsmiljøet, og hvordan de genererer skuffelse/afvisning;

Niveau 3

- Tilpasser egne faglige arbejdsmetoder for at nå målene;
- Er relativt bevidst om teknikker, der muliggør effektiv mestring og tilpasning i fængselsjobkrav;

Niveau 2

- Fastholder præstation efter skuffelse eller afvisning som følge af arbejde i forbindelse med et fængselsjob;
- Ikke sikker på, hvordan man forbedrer sine bløde færdigheder, men er villig til at lære.

Niveau 1

- I stand til at udføre en foruddesignet plan.
- Tilbageholdende med at anerkende vigtigheden af bløde færdigheder til at udføre jobopgaver.
- Mangel på motivation til forandring.

- Viden om:**
- Følelsesmæssig intelligens og positiv psykologi;
 - Mestringsteknikker.
- Evne til at:**
- Kommunikere effektivt;
 - Styr en situation gennem kommunikation frem for fysisk magt (når det er muligt);
 - Løs konflikter;
 - Styrkelse af kritisk tænkning.

Hårde færdigheder

Viden om og forståelse af det færdighedssæt, der kræves til jobbet. De omfatter de tekniske færdigheder, der kræves for at udføre specifikke opgaver, og den ekspertise, der er nødvendig for at udføre et job med succes. Hårde færdigheder er evner, der lader dig tackle jobspecifikke opgaver og ansvar. Disse færdigheder er normalt fokuseret på specifikke opgaver og processer såsom brugen af værktøjer, udstyr eller software. (www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Aktivt investerer og leder efter muligheder i formelle uddannelses- og træningsprogrammer, herunder kortvarige træningstimer, onlinekurser, certificeringsprogrammer, træning på arbejdspladsen;
- Scanner proaktivt miljøet for at identificere langsigtede risici og udformer proaktivt beredskabsplaner for at håndtere CCJ-behovene;
- Har fleksibiliteten til at tilføje værdi til CCJ og fremme forandring.

Niveau 4

- Accepterer, når de inviteres til at deltage i formelle uddannelses- og træningsprogrammer, herunder kortvarige træningsklasser, onlinekurser, certificeringsprogrammer, træning på arbejdspladsen
- Udvikler en plan for at modvirke begrænsningerne og udfordringerne ved nationale/regionale/lokale politikker og programmer vedrørende CCJ;
- Redesigner eller skaber nye processer og systemer for at omgå forhindringer ved hjælp af god praksis fra den europæiske kontekst;
- Have den fleksibilitet, der bidrager til at tilføje værdi til fængslet og følge med i forandringer;

Niveau 3

- Har den nødvendige formelle uddannelse til jobbet, plus et par ekstra træning, såsom kortvarige træningstimer, onlinekurser, certificeringsprogrammer, on-the-job træning.
- Tilpasser ens nuværende praksis i overensstemmelse med nationale/regionale/lokale politikker og programmer vedrørende CCJ;

- Viden om:**
- Specifikke procedurer, der er iboende for jobrollen;
 - Kriseinterventionsteknikker;
 - Kritiske hændelsesreaktionsteknikker;
 - Trusselsanalyse.
- Evne til at:**
- Håndhæve regler;
 - Reager dynamisk på problemer og kriser.

	<ul style="list-style-type: none"> – Anerkender begrænsninger og udfordringer ved nationale/regionale/lokale politikker og programmer i forbindelse med CCJ. 	
Niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> – Har den nødvendige formelle uddannelse til jobbet; – Forstår hvordan og hvis de CCJ-relaterede politikker og programmer påvirker ens arbejde. 	
Niveau 1	<ul style="list-style-type: none"> – Har den nødvendige formelle uddannelse til jobbet; – Anerkender nationale/regionale/lokale politikker og programmer vedrørende CCJ. 	

Indsattes mangfoldighedsledelse

Evne til at håndtere og håndtere forskellige individer og grupper af indsatte, i betragtning af at mangfoldighed kan omfatte faktorer som alder, køn, seksualitet, race, etnicitet, nationalitet, sundheds- og mentale sundhedshensyn, religion samt uddannelse, levebrød og civilstand (<https://dictionary.apa.org/diversity>).

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Beskytter og fortaler for de særlige behov hos indsatte med særlige sårbarheder og andre minoritetskarakteristika;
- I stand til at omfavne mangfoldighed og anerkende værdien og værdigheden af personale, indsatte og den brede offentlighed;
- Fremme og modellere inklusion i alle aspekter af hans/hendes arbejde og viser en bevidsthed om ligestilling, foregribende og imødekomme de indsattes behov;
- Udfordringer og handlinger mod alle former for diskriminerende sprogbrug og adfærd;
- Deltager aktivt i træning for at identificere og eliminere ulovlig diskrimination.

Niveau 4

- Anerkender og adresserer særskilte behov hos indsatte med særlige beskyttede egenskaber og andre minoritetskarakteristika.
- Udfordringer og handlinger mod alle former for diskriminerende sprogbrug og adfærd;
- I stand til passende at håndtere forskellige spørgsmål og situationer i CCJ.

Niveau 3

- Anerkender og adresserer særskilte behov hos indsatte med særlige beskyttede egenskaber og andre minoritetskarakteristika.
- I stand til at identificere myter og stereotyper af indsatte i CCJ.

Niveau 2

- Foretag rimelige justeringer for at sikre, at indsatte med beskyttede karakteristika kan deltage i aktiviteter, der opfylder deres behov.

Viden om:

- Identificering og håndtering af passende indsatte, der har været involveret i racistiske eller andre hadforbrydelser eller hændelser;
- Vurderinger ved ankomsten til fængslet, der dækker alle beskyttede karakteristika;
- Identificer indsatte, der kan have behov for ekstra støtte i tilfælde af en nødsituation;
 - Rehabiliterings- og frigivelsesplanlægningsarbejde, der tager højde for specifikke behov hos indsatte med sårbarheder.

Evne til at:

- Håndtering af kulturelt forskelligartede og specifikke populationer i CCJ;
- Identificere og yde assistance til de indsatte i behov for at gennemføre dagligdags aktiviteter;
 - Forstå den potentielle indvirkning af udvisningsbeslutninger på en persons mentale sundhed og yde passende støtte.

Niveau 1

- Forstår hvorfor det er vigtigt at være kulturelt kompetent, når man arbejder i CCJ.
- Vide, hvilken adfærd og sprog, der er acceptabelt.

Håndtering af indsatte dømt for ny organiseret kriminalitet

Evne til at håndtere og håndtere personer, der er dømt for andre former for kriminel aktivitet, som nu kommer i forgrunden, såsom cyberkriminalitet, seksuel udnyttelse af børn, miljøkriminalitet og handel med kulturejendomme sammen med piratkopiering, en gammel form for kriminalitet, som har genopstod (https://www.un.org/en/events/crimecongress2015/pdf/Factsheet_5_Emerging_forms_of_crime_EN.pdf)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Forstår og adresserer særskilte rehabiliteringsbehov for de indsatte med særlige karakteristika afledt af kriminalitetstypologien;
- Implementerer korrekt fængselsledelse for effektivt at håndtere indsatte, der er dømt for ny organiseret kriminalitet;
- (EN) Er opmærksom på de nye typer af organiseret kriminalitet og konteksten af dens stigning.
- Bidrager aktivt til at frakoble indsatte involveret i ny organiseret kriminalitet.
- Engagerer sig aktivt i træning for at udvikle færdigheder om ny organiseret kriminalitet og indsattes særlige forhold.

Niveau 4

- Forstår og adresserer særskilte rehabiliteringsbehov for de indsatte med særlige karakteristika afledt af kriminalitetstypologien;
- (EN) Er opmærksom på de nye typer af organiseret kriminalitet og konteksten af dens stigning.
- Er villig til at deltage i træning for at udvikle færdigheder om ny organiseret kriminalitet og indsattes særlige forhold.

Niveau 3

- Foretag rimelige justeringer for at sikre, at indsatte med særlige karakteristika afledt af kriminalitetstypologien kan deltage i aktiviteter, der opfylder deres behov.

Viden om:

- Ny organiseret kriminalitet (såsom cyberkriminalitet, identitetsrelateret kriminalitet, handel med kulturejendom, miljøkriminalitet, piratkopiering, organhandel og svigagtig medicin som nye og nye forbrydelser til bekymring)
- Rettighedsrespekterende strategier til at håndtere og rehabiliterer indsatte dømt for ny organiseret kriminalitet;
- Kommunikationsegenskaber.

Evne til at:

- Håndtere specifikke udfordringer inden for specialiseret kriminalitetstypologi;
 - Detaljeorienteret.

Niveau 2	– Forstår hvorfor det er vigtigt at anvende forskellige tilgange i forhold til den indsatte karakteristika.	
Niveau 1	– Er modstandsdygtig over for at lære og forstå nye typologier af kriminalitet, der opstår.	

Bevidsthed om kønsmainstreaming

Evne til at forstå de menneskelige implikationer af enhver aktivitet, fremhæve forskellene mellem kvinder og mænd og dermed de potentielle forskelle påvirkninger og udforme aktiviteten til at sikre, at både mænd og kvinder får lige stor gavn, og beskytter ligestilling mellem kønnene. Den ser ikke køn som et "separat spørgsmål", men integrerer eksplicit en kønsdimension i alle aktiviteter. (<https://www.unodc.org/documents/Gender/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>)

Færdighedsniveau - det kompetenceniveau, man skal befale for at udføre succesfuldt i CCJ-karrieresammenhæng.

Eksempler på viden og færdigheder:

Niveau 5

- Går ind for ikke kun kønsfølsom beskæftigelse, men også for at revidere kriterierne for forfremmelser for at sikre, at kvinder er repræsenteret på alle niveauer, herunder øverste ledelsesniveauer;
- Går ind for kvindelige medarbejders kapacitet og for særlig uddannelse i kvindelige indsattes behov;
- Tilskynder til deltagelse af kvindeligt fængselspersonale i de arbejdsgrupper, der er udpeget til at udvikle standarder/uddannelse og læseplaner/procedurer og deres forberedelse og inddragelse som undervisere, for at spille en vigtig rolle i udviklingen af fængselssystemet og udvise høj personlighed og integritet i hele fængselspersonalefællesskabet;
- Sikrer aktiviteter, der vil forbedre leveringen af præ- og postnatal pleje svarende til den, der er tilgængelig i samfundet.
- Adopterer og fremmer kønsfølsomme ledelsesstile.

- Viden om:**
- Kønsfølsomhed, herunder kulturel følsomhed, seksuelle forseelser og spørgsmål om diskrimination;
 - Vurdering og identifikation af behov.

Niveau 4

- Er enig i og forstår ikke kun kønsfølsom beskæftigelse, men også at revidere kriterierne for forfremmelser for at sikre, at kvinder er repræsenteret på alle niveauer, herunder øverste ledelsesniveauer;
- Er enig i kvindelige medarbejders kapacitet og i den særlige uddannelse i kvindelige indsattes behov;
- Er enig i, at kvindelige fængselspersonale deltager i de arbejdsgrupper, der har til opgave at udvikle standarder/uddannelse og læseplaner/procedurer og deres forberedelse og inddragelse som undervisere, for at spille en vigtig rolle i udviklingen af fængselssystemet og udvise høj personlighed og integritet i hele fængselspersonalesamfundet.

- Evne til at:**
- Integrer en kønsdimension i alle aktiviteter.
 - Aktiv lytning.

	– Adopterer kønsfølsomme ledelsesstile.	
Niveau 3	<ul style="list-style-type: none"> – Anerkender de fleste af de forskellige behov hos kvinder i fængsel; – Antager en kønsfølsom ledelsesstil. 	
Niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> – At forstå, at kvinder har krav, der er meget forskellige fra mænds. – Han/hun er ikke helt klar over disse særlige forhold og hvordan man adresserer dem, men er villig til at lære. 	
Niveau 1	– Efterlever gamle normer og gentager socialt konstruerede kønsmønstre.	



CORRECTIONS CAREERS



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

Dette dokument afspejler kun forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug, der kan gøres af oplysningerne deri.



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