



Handbuch Umgang mit schwierigen Insassen

EPTA Fokus-Gruppe



Seirbhís Phríosúin
na hÉireann
Irish Prison Service



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire



www.epta.info

Handbuch Umgang mit schwierigen Insassen

Dieser Bericht wurde von Hugues Belliard (mit Unterstützung von Cédric Le Bossé, Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire), Constantin Cazac (National Violence Reduction Unit (NVRU)), Irish Prison Service, Clare Kambamettu (NVRU und Portlaoise Prison, Irish Prison Service) und Iva Prskalo (Training Center, Prison System and Probation Directorate Croatia) verfasst.

Der Bericht wurde von den Verfasserinnen als Teil die EPTA Fokus-Gruppe für die Ausbildung im Umgang mit schwierigen Insassen erstellt. Der Bericht wurde von folgenden Mitgliedern des EPTA-Lenkungsausschusses durchgesehen: Kirsten Hawlitschek (EuroPris), Ana-Maria Sandu (National Correctional Officers Training School Târgu Ocna, Rumänien) und Lisanne Veldt (Niederländisches Helsinki-Komitee (NHC)). Die Federführung beim Gesamtverfahren oblag dem NHC

Dieses Dokument wird mit finanzieller Unterstützung des Justizprogramms der Europäischen Union (2014-2020) im Rahmen des Projekts „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ (Schließen von Lücken in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit für Justizvollzugsakademien) mit dem NHC als Koordinator veröffentlicht und erstellt. Der Inhalt des Berichts liegt in der Verantwortung der Verfasser*innen und gibt nur ihre Ansichten wieder. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Anfragen sind zu richten an secretariat@epta.info.
Erstveröffentlichung im Jahr 2021.
Grafische Gestaltung von Stephan Csikos. www.stephancsikos.nl
Übersetzung durch Livewords.



Co-funded by
the European Union



Das Niederländische Helsinki-Komitee (NHC)

Das NHC ist eine Nichtregierungsorganisation mit der Zielsetzung, eine internationale und gesellschaftliche Herrschaft des Rechts zu fördern, unter der die Menschenrechte voll und ganz verwirklicht werden können. Das NHC möchte die Aktivitäten internationaler und nationaler Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen auf dem Gebiet der Konfliktverhütung, des Schutzes der Menschenrechte, der Wahrung der Herrschaft des Rechts und der Förderung der Demokratie im gesamten OSZE-Raum stärken und unterstützen.

Im Namen der EPTA koordiniert das NHC das von der EU finanzierte Projekt „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ in Zusammenarbeit mit dem EPTA-Lenkungsausschuss. Absicht des Projekts ist es, ein dauerhaftes, professionelles und aktives EPTA-Netzwerk zu schaffen, das in der Lage ist, Lücken in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch Intensivierung der Beteiligung und des Austauschs innerhalb des größeren Netzwerks zu schließen. Das Projekt wurde 2018 begonnen und wird 2021 abgeschlossen.

Das NHC wird auch ein von der EU finanziertes Nachfolgeprojekt koordinieren, mit dem 2021 begonnen wird. Dieses Projekt wird auch künftig das Netzwerk stärken, zu seiner Beständigkeit beitragen und einen umfassenderen Informationsaustausch über aktuelle Herausforderungen im Strafvollzug ermöglichen.

Weitere Informationen sind zu finden auf www.nhc.nl.



The European Penitentiary Training Academy (EPTA) Network (Das Europäische Netzwerk der Fortbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten)

Das EPTA-Netzwerk wurde 2010 von Leitern europäischer Fortbildungsakademien für Strafvollzugspersonal mit dem Ziel gegründet, eine Struktur zu schaffen, die den europaweiten Austausch von Schulungsmethoden und -inhalten fördert.

Ziel der EPTA ist es, eine Zusammenarbeit zu entwickeln, die die Einarbeitung und kontinuierliche Fortbildung des Strafvollzugspersonals stärkt, und einen Beitrag dazu zu leisten, das Bewusstsein für die Arbeit des Strafvollzugspersonals in Haft- und Bewährungsanstalten zu schärfen. Weitere Informationen sind zu finden auf www.epta.info.

EPTA-Sekretariat

Die Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (EuroPris) nimmt die Aufgaben des EPTA-Sekretariats wahr und ist unter den folgenden Post- und Besuchsanschriften zu erreichen. E-Mail: secretariat@epta.info

Postanschrift: EuroPris

Postbus 13635
2501 EP Den Haag
Niederlande

Besuchsanschrift:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, Den Haag
Niederlande

Inhalt

Einleitung	6
Auswahl der Teilnehmer	8
Methodik	9
Ausbildungsinhalt	10
Ausbildungsthemen	10
Einführung (in die Einheit/das System/den Dienst)	10
Verstehen von Gewalt	10
Wirksame Kommunikation	10
Sicherheitsausbildung	10
Krisen- und Konfliktbewältigung	11
Risikobewertung und Risikomanagement	11
Arbeit mit schwierigen Persönlichkeiten	11
Maßnahmen zur Unterstützung der Bediensteten	12
Lehrplanmodell nach Kompetenzeinheiten	13
KE1: Verständnis des institutionellen Rahmens und der Abläufe in der Einheit	13
KE2: Umgang mit aggressivem oder gewalttätigem Verhalten	14
KE3: Erfahrungsausbildung/reflektierendes Denken	15
Evaluierung	18
Ex-post (Zufriedenheitsbewertung/Feedback – Auszubildende)	18
Bildungsbezogen: Bewertung der Fähigkeiten der Teilnehmer	18
Theoretische Prüfungen	18
Praktische Prüfungen für operative Teile (Techniken)	18
Beobachtungen und Feedback der Ausbilder (Kurskoordinatoren) zu jedem Auszubildenden	18
Auswirkung (Beurteilung am Arbeitsplatz): Messung der Kompetenzentwicklung	18
Bestanden-Quote/Erfolgsquote	18

Schlussfolgerung	19
Abkürzungen	21



Einleitung

Als Teil der EPTA-Projektarbeit wurde im Oktober 2019 eine Fokus-Gruppe (Special Interest Group – SIG) zur Ausarbeitung eines Handbuchs für die Ausbildung von Vollzugsbediensteten im Umgang mit schwierigen (gewalttätigen) Gefangenen gebildet. Die Expertengruppe verglich und bewertete die Standards und Praktiken der einzelnen SIG-Mitgliedsländer, und auf der Grundlage dieser sowie internationaler und europäischer Literatur und bester Praktiken einigten sich die Experten auf eine Reihe von Mindeststandards für den effizienten Umgang mit diesen Gefangenen. Diese bilden einen Rahmen für kontinuierliche Verbesserungen und Forschungsarbeiten, um die Qualität der Dienstleistungen beim Umgang mit dieser Gefangenenkohorte zu erhöhen und das Vertrauen, die Kompetenz und die berufliche Entwicklung der Bediensteten zu stärken. Es ist auch eine wesentliche Voraussetzung für die Ausarbeitung von Ausbildungsprogrammen für die Bediensteten.

Bei **schwierigen (gewalttätigen) Insassen/ Gefangenen** handelt es sich um eine besondere Personengruppe, die durch wiederholtes gewalttätiges Verhalten der Anstaltsleitung, den Vollzugsbediensteten, anderen Gefangenen und sich selbst ernsthafte Probleme bereitet. Der Schwerpunkt liegt auf den Gefangenen, die ein so hohes Maß an Gewalttätigkeit aufweisen, dass die Vollzugsbehörden sie aus der allgemeinen Population herausnehmen und an einem sichereren Ort mit angemessenem Personaleinsatz unterbringen. Wie auch in anderen Dokumenten, die von dieser Expertengruppe ausgearbeitet wurden, werden die Begriffe schwierige Insassen/Gefangene im gesamten Dokument synonym zu gewalttätige Gefangene verwendet.

Um diese besondere Gefangenenkohorte effektiv zu betreuen, benötigen speziell ausgewählte Vollzugsbedienstete umfassende und maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme. Diese geben den Bediensteten die Werkzeuge an die Hand, die sie befähigen, die täglichen Herausforderungen zu bewältigen.

Beste internationale Praktiken zeigen, dass der effektivste Weg, mit schwierigen Insassen umzugehen, ein ganzheitlicher Ansatz ist, der multidisziplinäre Teams (MDT) einbezieht, die aus Gefängnispersonal und -leitung, Psychologie, Teams für die psychische Gesundheitsversorgung, Bildung, Seelsorge usw. bestehen.

Auf der Grundlage der vereinbarten Mindeststandards zielt dieses Handbuch darauf ab, die Ausbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten bei der Entwicklung, Verbesserung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen für die Bediensteten zu unterstützen, die den Erwerb der für den effektiven Umgang mit gewalttätigen Gefangenen erforderlichen Fähigkeiten erleichtern sollen. Durch diese Programme werden die Bediensteten auch in die Lage versetzt, ihre beruflichen Einstellungen und Praktiken den Profilen gewalttätiger Gefangener anzupassen, um Spannungen zu vermeiden und, falls notwendig, die Situation in den Griff zu bekommen, wenn es zu Gewalttaten kommt.

Das Handbuch empfiehlt, die Ausbildungsprogramme auf der Grundlage des Handbuchs und der Leitlinien im Dokument Mindeststandards durchzuführen, wobei der Rechtsrahmen, die Ethik, das Wissen über Gewalt (Ursachen, Erscheinungsformen, Arten, Folgen usw.), die Evaluierung und Prävention von Gewalt, das Konfliktmanagement und die Betreuung gewalttätiger Gefangener sowie Module zu Psychokriminalität, wirksamer Kommunikation und der Arbeit als Teil multidisziplinärer Teams berücksichtigt werden. Die für die Arbeit mit schwierigen Insassen ausgewählten Vollzugsbediensteten sollten auch eine Ausbildung in Kontroll- und Zwangsmaßnahmen- sowie Interventions-techniken und ebenfalls zum Konzept der

dynamischen Sicherheit erhalten, das in Einheiten, in denen Gefangene mit einem erheblichen Gewaltrisiko untergebracht sind, eine zentrale Rolle spielt.

Es wird dazu geraten, die speziell für die in diesen Einheiten tätigen Bedienstete entwickelten Ausbildungsmodule regelmäßig zu überarbeiten und ihren Erfahrungen anzupassen. Dieses Handbuch enthält Vorschläge, Tipps und Empfehlungen für die Erstellung von Ausbildungsprogrammen für Bedienstete, die mit schwierigen Insassen umgehen, und zu den Themen, die in diesen Programmen behandelt werden könnten. Angesichts der großen Unterschiede zwischen den Jurisdiktionen und Strafvollzugssystemen in ganz Europa können die Empfehlungen jedoch bei Bedarf übernommen, angepasst oder verworfen werden.

Auswahl der Teilnehmer

Es wird anerkannt, dass die Bediensteten, die mit schwierigen Insassen arbeiten, Spezialisten auf diesem Gebiet sind und oft Rollen und Aufgaben zusätzlich zu den typischen Aufgaben der „normalen“ Vollzugsbediensteten wahrnehmen. Den Bediensteten sollten Spezialkenntnisse vermittelt werden, und sie sollten in ihren Fähigkeiten geschult werden (wie in diesem Handbuch besprochen), aber entscheidend für den Erfolg dieser Arbeit und der Spezialeinheiten sind die Eigenschaften und Fähigkeiten der einzelnen Bediensteten und wie sie als Team zusammenarbeiten. In diesem Abschnitt werden Empfehlungen zur Auswahl des Personals für die Arbeit mit dieser besonderen Gefangenengeneration gegeben.

Vorerfahrungen

- Die ausgewählten Bediensteten sollten ihre Grundausbildung als Vollzugsbeamte abgeschlossen haben.
- Von besonderem Wert ist der Nachweis, dass die Beamten eine Zusatzausbildung absolviert haben, die ihre Motivation für die Arbeit mit schwierigen Insassen erkennen lässt.

Allgemeines Profil und Motivation

- Die Bediensteten sollten hauptsächlich durch den aufrichtigen Wunsch motiviert sein, Straftätern dabei zu helfen, ihr Verhalten zu ändern, und nicht nur durch finanzielle, geografische oder andere Anreize, mit dieser Population zu arbeiten.
- Die Bediensteten sollten über Werte und ein Berufsethos verfügen, die den Auftrag der Organisation unterstützen;
- Bedienstete, die in ihrer täglichen Arbeit ein hohes Maß an zwischenmenschlichen Konflikten und eine schwach ausgeprägte Fähigkeit zur Emotionsregulierung erkennen lassen (z. B. offen gezeigte Feindseligkeit, Aggression, Weinerlichkeit oder Frustration), sollten einer zusätzlichen Begutachtung unterzogen werden, bevor sie für die Arbeit mit dieser Art von Gefangenen ausgewählt werden.

Fähigkeiten und Kompetenzen

Die Bediensteten sollten die Fähigkeit erkennen lassen, im Team zu arbeiten;

- Die Bediensteten sollten ein hohes Niveau an zwischenmenschlichen und Konfliktlösungsfähigkeiten besitzen;

- Die Bediensteten sollten über ein hohes Maß an schriftlicher und mündlicher Kommunikationsfähigkeit verfügen;
- Die Bediensteten sollten gute Fähigkeiten auf dem Gebiet der Emotionalen Intelligenz (EQ) aufweisen;
- Die Bediensteten sollten körperlich fit sein, um bei Bedarf Kontrollaufgaben durchführen und Zwangsmaßnahmen anwenden zu können.

An der Auswahl der Ausbildungsteilnehmer sollte ein multidisziplinäres Team beteiligt sein (z. B. Personalabteilung, operatives Personal, Psychologen). Sofern für die Organisation verfügbar, sollten Mittel der Psychometrie (Instrumente zur psychologischen Messung) eingesetzt werden, um das Vorhandensein der oben genannten Merkmale sowie individueller Eigenschaften objektiv zu bewerten, die für die ausgewählten Beamten notwendig sind, um gut mit schwierigen Insassen arbeiten zu können. Beispiele für psychometrische Instrumente, die verwendet werden könnten, sind:

- NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI);
- Coping-Strategies-Questionnaire (CSQ);
- Self-report Emotional Intelligence Test (SREIT – Emotionaler Intelligenztest zur Selbsteinschätzung);
- Team Player Inventory;
- Brief Resilience Scale.

Methodik

Es werden zwei Ausbildungsabschnitte vorgeschlagen, um die Bediensteten mit den notwendigen Fähigkeiten für die Arbeit mit schwierigen Insassen auszustatten:

- Es wird ein Erstausbildungskurs von mindestens 14-tägiger Dauer empfohlen;
- Fünf Tage Weiterbildung pro Jahr für jeden Bediensteten werden ebenfalls empfohlen. Während dieser Schulungstage sollte der Schwerpunkt auf Themen und Fähigkeiten liegen, die durch Feedback oder Supervision als hilfreich für die berufliche Entwicklung der einzelnen Beamten oder des Teams identifiziert wurden.

Im Erstausbildungszeitraum sollten die Module ein breites Spektrum an multidisziplinären Themen abdecken (wie weiter unten in diesem Handbuch beschrieben). Jedes Modul sollte von spezialisierten Ausbildern gestaltet und geleitet werden, die über eine entsprechende Akkreditierung (national oder international) verfügen. Beispiele für Disziplinen, die einbezogen werden können, sind Strafvollzugsexperten, spezialisierte psychologische, soziale und/oder Verhaltensexperten für Kriminologie (die Disziplinen variieren von Land zu Land) und Interventions- und Sicherheitsexperten.

Es sollten verschiedene Ausbildungsmethoden eingesetzt werden, und die Workshops sollten so interaktiv wie möglich gestaltet werden. Zu den Vorschlägen für verschiedene Ausbildungsmethoden gehören Selbststudium, Präsenzunterricht, Einsatz von Videoaufnahmen und Simulationen, Rollenspiele, Gespräche mit Gefangenen, die verschiedene Themen behandeln usw.

Die Ausbilder sollten dazu ermutigt werden, Feedback zur Beschäftigung der Teilnehmer mit dem Thema, der Präsentation während der Workshops, den Beiträgen zum Management usw. zu geben. Dies ermöglicht eine präzise und ganzheitliche Bewertung der Fähigkeiten jedes Teilnehmers während der gesamten Ausbildung und gibt Aufschluss über seine Eignung oder Nichteignung für die Arbeit mit schwierigen Insassen.

Die Klassen sollten auf maximal zwanzig Teilnehmer begrenzt werden, um die Interaktion und Beurteilung der Auszubildenden zu erleichtern.

Die Ausbildung sollte in einer geeigneten Umgebung stattfinden, in der nur ein Minimum an Störungen oder Ablenkungen auftritt. Die Ausbildung von Bediensteten vor Ort, wo zu erwarten ist, dass sie auf Situationen oder Notfälle reagieren, sollte vermieden werden.

Ausbildungsinhalt

Eine Ausbildung ist in jedem Arbeitsumfeld von entscheidender Bedeutung und besonders wichtig für Leute, die schwierige Insassen betreuen. Um ein hohes Leistungsniveau zu erreichen, muss der Ausbildungslehrplan durch Forschungsarbeiten und nationale und internationale beste Praktiken geprägt sein und aus einer Mischung aus theoretischer und praktischer Ausbildung bestehen. Die Ausbildung sollte speziell darauf ausgerichtet sein, den Vollzugsbediensteten die notwendigen operativen und sicherheitstechnischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, in einem physisch und persönlich äußerst schwierigen Umfeld zu arbeiten. Sie sollte den Vollzugsbediensteten auch die psychologischen Fähigkeiten vermitteln, die ihnen helfen, gewalttätiges Verhalten und seine Wurzeln und Auswirkungen zu verstehen und zu verstehen, wie sie mit den von dieser Gefangenenkohorte ausgehenden Risiken umgehen und deren gewalttätiges Verhalten reduzieren können, um sie in die breitere Gefängnispopulation wiederinzugliedern.

Ausbildungsthemen

Die folgenden Themen sollten Bestandteil der Ausbildungslehrpläne sein, die speziell für die Bediensteten entwickelt werden, die mit schwierigen Insassen arbeiten:

Einführung (in die Einheit/das System/den Dienst)

- Kultur und Ethos;
- Überblick über das (die) Betriebshandbuch (-bücher);
- Richtlinien und Verfahren;
- Strategien für das Wohlbefinden der Bediensteten.

Verstehen von Gewalt

- Risikofaktoren, Schutzfaktoren und Funktionen von Gewalt;
- Erkennen der Anzeichen von Aggression;
- Bindungstheorie;
- Traumageprägte Betreuung (Folgen von traumatischen und belastenden Kindheitserlebnissen (ACE)).

Wirksame Kommunikation

- Deeskalationstechniken (Prävention von und Umgang mit Gewalt);
- Nonverbale Kommunikation;
- Aktives Zuhören;
- Empathie;
- Beamten-/Gefangenen-Verhältnis;
- Vermeidung einer Retraumatisierung.

Sicherheitsausbildung

Es gibt drei verschiedene, aber miteinander verbundene Sicherheitselemente in einem Gefängnisumfeld. Dies sind:

- a) Beziehungssicherheit;
- b) Prozedurale Sicherheit;
- c) Physische Sicherheit;

Das Gleichgewicht zwischen diesen drei Elementen verschiebt sich oft, was eine Anpassung der Pläne erfordert, um den Bedürfnissen einer bestimmten Gefangenenkohorte oder Situation gerecht zu werden. Es ist jedoch wichtig, dass die Bediensteten, die mit schwierigen Insassen arbeiten, in der Anwendung aller Sicherheitselemente im Gefängnis ausgebildet werden. Beim Umgang mit schwierigen Insassen müssen die Bediensteten sicherstellen, dass alle drei Elemente jederzeit vorhanden sind, und eines sollte niemals das Fehlen oder die Unwirksamkeit eines anderen wesentlich kompensieren.

Beziehungssicherheit

Beziehungssicherheit ist das Wissen und das Verständnis, das die Vollzugsbediensteten von einem schwierigen Insassen und seinem Auftreten haben, und die Umsetzung dieser Informationen in angemessene Reaktionen und Betreuung. Beziehungssicherheit kann sein:

- *Quantitativ*: das Verhältnis von Bediensteten zu Insassen und die Zeit, die im persönlichen Kontakt verbracht wird;
- *Qualitativ*: das Gleichgewicht zwischen Aufdringlichkeit und Offenheit; das Vertrauen zwischen Insassen und Fachkräften.

Prozedurale Sicherheit

Die Ausbildung sollte Module zur Anwendung von Richtlinien und Verfahren, Schutzmaßnahmen sowie sicherheitstechnischen und operativen Informationen für den Umgang mit Gefangenen umfassen, die ein hohes Risiko von Gewalt gegenüber den Bediensteten, anderen Gefangenen und der guten Ordnung darstellen. Gefängnis-/Abteilungsleiter sind dann in der Lage, dieses Wissen anzuwenden, um Entscheidungen über die Anzahl des Personals zu treffen, das für die Betreuung der Gefangenen erforderlich ist, über deren Zugang zu Besuchen, Aktivitäten, Bewegungen im Innern und Zusammenschluss, Begleitpersonen sowie darüber, wie man am besten auf unerwartete dynamische Veränderungen im Verhalten und Risiko eines Gefangenen reagiert.

Sicherheits- und operative Verfahren können viele Aspekte der sicherheitsbezogenen Arbeit abdecken, und die gute Praxis zeigt, dass die Bediensteten, die schwierige Gefangene betreuen, Ausbildung in folgenden Bereichen erhalten sollten:

- 1) Durchsuchung (persönlich und Zelle/Eigentum); Erklärung für risikobehaftete Gegenstände;
- 2) Überwachung von Gefangenen;
- 3) Beurteilung und Einstufung von Gefangenen;
- 4) Überwachung der Kontakte von Gefangenen mit der Außenwelt (Telefon, Post, Besuche usw.);
- 5) Kommunikation und Überwachung (Radio, Videoüberwachung, Bodycam); und
- 6) Informationseinholung und Nachrichtendienstsysteme.

Die prozedurale Sicherheit ist in zunehmendem Maße Gegenstand amtlicher Richtlinien und von Rechtsakten sowie von gerichtlichen Überprüfungen auf nationaler oder europäischer Ebene. Sie beinhaltet auch Strategien und Praktiken in Bezug auf Qualität und Governance einschließlich des Informationsmanagements, rechtlicher Verpflichtungen, des Audits, der Forschung und des Personalwesens. Die Vollzugsbediensteten müssen in allen diesen Themen ausgebildet werden und über entsprechende Kenntnisse verfügen.

Physische Sicherheit

Der Ausbildungslehrplan muss Ausbildungsmodulare für den Einsatz physischer Sicherheitshilfsmittel wie Schlösser, Alarmanlagen, Metalldetektoren und Röntgengeräte, Radios, Schusswaffen (falls zutreffend), Videoüberwachung und Bodycams usw. sowie eine Ausbildung im Gebrauch physischer Sicherheitsinstrumente wie Handfesseln und andere Ruhigstellungsvorrichtungen enthalten.

Krisen- und Konfliktbewältigung

Bedienstete, die mit schwierigen Insassen arbeiten, müssen ein höheres Ausbildungsniveau in den folgenden Themen erhalten:

- Menschenrechte und Gewaltanwendung;
- Konfliktlösung und Deeskalationstechniken;
- Ersthelferausbildung (Zwischenfälle, Brandbekämpfung usw.);
- Kontroll- und Ruhigstellungstechniken (Einsatz von Sicherheitshilfen und -instrumenten, Anlegen/Abnehmen von Handfesseln, Begleitungen, Konfrontation mit bewaffneten/unbewaffneten gewalttätigen Insassen, Mitwirkung als Angehöriger eines Interventionsteams usw.).

Risikobewertung und Risikomanagement

Um bei der Festlegung der Haftbedingungen für schwierige Insassen zu helfen, sollten die Vollzugsbediensteten, die mit dieser besonderen Gefangenenkohorte arbeiten, eine Ausbildung in Risikobewertung und Risikomanagement erhalten. Die Ausbildungsmodulare sollten beinhalten, wie man sicherheitstechnische und operative Informationen nutzt, um den Grad des Gewalttrisikos einer Person gegenüber den Bediensteten, anderen Gefangenen und der guten Ordnung einzuschätzen, und wie man dieses Wissen anwendet, um Entscheidungen über die Anzahl des Personals zu treffen, das für die Betreuung der Gefangenen erforderlich ist, ihren Zugang zu Besuchen, Aktivitäten, Bewegungen im Inneren und Zusammenschluss, Begleitungen, sowie darüber, wie man am besten auf unerwartete dynamische Veränderungen im Verhalten und Risiko eines Gefangenen reagiert.

Arbeit mit schwierigen Persönlichkeiten

- Beachtung beruflicher Grenzen;
- Boundary seesaw (Grenzwinde);
- Konditionierung;
- Aufspaltung;
- Übertragung/Gegenübertragung.

Maßnahmen zur Unterstützung der Bediensteten

- Förderung der individuellen und der Team-Resilienz;
- Einrichtung eines sicheren Raums; Einigung auf ein gemeinsames Verständnis;
- Unterstützung der Bediensteten;
- Grenzen.

Es wird empfohlen, die oben genannten Themen bei der Entwicklung von Ausbildungsmodulen zu berücksichtigen. Im Folgenden wird ein Beispiel für ein strukturiertes Ausbildungsprogramm aufgeführt, das sowohl praktische als auch pädagogische Ziele beinhaltet.

Lehrplanmodell nach Kompetenzeinheiten

KE1: Verständnis des institutionellen Rahmens und der Abläufe in der Einheit

Angesichts des besonders komplexen beruflichen Umfelds, das mit dem Profil gewalttätiger Gefangener einhergeht, ist es zwingend erforderlich, dass die Bediensteten über gute Kenntnisse des institutionellen Bezugsrahmens verfügen. Um dies zu erreichen, müssen Unterlagen wie die Stellenbeschreibung, Anweisungen/Reflexionsbögen sowie relevante Texte (Doktrin, interne Vorschriften und Ausbildungstutorial aus jedem Land) vor Beginn der Ausbildung den ausgewählten Beamten zugesandt werden, damit sie sich austauschen und eventuelle Fragen stellen/beantworten können.

In der Anfangsphase der Ausbildung sollte den Austausch zwischen den Bediensteten gefördert werden, um den Teamzusammenhalt durch eine bessere Kenntnis der Rolle jedes Einzelnen zu stärken. Die Beteiligung von Partnereinrichtungen/-diensten wird empfohlen, um eine flüssige Kommunikation innerhalb der Einheit zu ermöglichen.

Die Wahrnehmung von Gewalt und deren Verständnis durch die Bediensteten sollten erkundet werden. Dies ist notwendig, da jeder Teilnehmer ein anderes Verständnis davon haben kann, was Gewalt ist, und eine gemeinsame Definition dieses Konzepts in Angriff genommen werden muss.

Ausbildungsziele

- In der Lage sein, sich in einem beruflichen Umfeld zurechtzufinden, indem man die Werte des öffentlichen Vollzugsdienstes verinnerlicht und sein berufliches Verhalten in einen rechtlichen und ethischen Rahmen einordnet;
- Gewalttätige Gefangene im Alltag betreuen und unterstützen.

Pädagogische Ziele

- Definition der eigenen Rolle und Funktion sowie die des gesamten Teams (Projekt, Partnerschaften und Teamzusammenhalt);
- Handhabung ethischer Praktiken im Einklang mit Betriebsprotokollen;
- Sich in eine multidisziplinäre Arbeitsgruppe einfügen;
- Teamgeist entfalten.

Ausbildungsinhalt

- 1) Begrüßung der Bediensteten/ Auszubildenden, Doktrin der Einheit und Betriebsprotokolle, Rollen und Funktionen der Teammitglieder der Einheit (Projekt, Partnerschaften und Teamzusammenhalt);
- 2) Verstehen von Gewalt und Gewaltprävention (verhaltensmäßige und prädiktive Faktoren von Gewalt);
- 3) Berücksichtigung von Traumata und Persönlichkeitsstörungen der Insassen;
 - Verständnis der individuellen Risikoprofile;
 - Verständnis der Risikobewertung (Nutzung individueller Informationen, um zu verstehen, wann jemand stärker gefährdet ist);
 - Deeskalationstechniken bei verbalen Auseinandersetzungen.
- 4) Der multidisziplinäre Betreuungsplan für gewalttätige Häftlinge (Aufnahme, Beurteilung und Überwachung);
 - Die Beachtung und Formalisierung des Risikobewertungsrasters;
 - Austausch und Rolle jedes Bediensteten im multidisziplinären Ausschuss/ Fallstudien und Szenarien.
- 5) Grundlagen und zentrale Stellung der dynamischen Sicherheit;
- 6) Die Verhütung kritischer Situationen und das Führen von Gesprächen mit gewalttätigen Gefangenen.
 - Operative Praktiken hinsichtlich eines kollaborativen Ansatzes und Motivierungsgesprächen.

KE2: Umgang mit aggressivem oder gewalttätigem Verhalten

Der Rechtsrahmen jedes Landes für die rechtmäßige Anwendung von Gewalt sollte den roten Faden dieser Kompetenzeinheit bilden, insbesondere bei der Anwendung von Interventionstechniken beim Umgang mit einem gewalttätigen Gefangenen. Diese Ausbildungsperiode sollte die Auszubildenden in die Lage versetzen, sich selbst besser kennenzulernen, indem sie ihre verschiedenen Gefühlszustände während der Übungsszenarien identifizieren. Sie sollte es den Auszubildenden erleichtern, eine angemessene Haltung und Interaktion an den Tag zu legen, um ihren Gesprächspartner zu beruhigen und eine Eskalation hin zu Gewalt zu vermeiden. Es sollen Übungen und Rollenspiele eingesetzt werden, um ein Bewusstsein für die eigenen Stärken und verbesserungsbedürftigen Bereiche der Beamten zu entwickeln.

Ausbildungsziele

- In der Lage sein, Verfahren in Bezug auf gewalttätige Gefangene anzuwenden und zugleich Praktiken für den Umgang mit verhaltensgestörten Insassen zu adaptieren;
- In der Lage sein, Selbstverteidigungs-, Kontroll- und Ruhigstellungstechniken sowie das Anlegen von Handfesseln anzuwenden und dabei den Rahmen der rechtmäßigen Anwendung von Gewalt einzuhalten.

Pädagogische Ziele

- Erkennen von und Anpassen an Verhaltensstörungen;
- Umgang mit einer aggressiven Person;
- Kennenlernen von Techniken der gewaltfreien Kommunikation;
- Anwendung der Vorschriften für die Brandbekämpfung und Eingreifen bei einem Zellenbrand;
- Beachtung der Vorschriften für die Anwendung von Gewalt und Einhaltung der Interventionsverfahren;
- Individuelle Rollen innerhalb eines Interventionsteams.

Ausbildungsinhalt

- 1) Gewaltfreie Kommunikation – GFK (Schritte im GFK-Prozess);
 - Aufbau einer positiven Kommunikation und Förderung einer positiven Bediensteten-Gefangenen-Beziehung;
 - Verstehen von Kommunikationsbarrieren (wie man schwierige Auseinandersetzungen in einen konstruktiven Dialog umwandelt);
 - Konfliktlösung durch Entwicklung von Selbstvertrauen;

- Einsatz von Empathie zur Begrenzung negativen und/oder aggressiven Auftretens.
- 2) Stressbewältigung;
 - Verstehen und Analysieren des Prozesses zwecks besserer Reaktionsfähigkeit;
 - Die Empfehlungen für das Verhalten bei Krisenzuständen, aggressivem oder gewalttätigem Verhalten;
 - Workshops und Feedback aus der Praxis;
 - Erkennen der verschiedenen Gefühlszustände und deren Auswirkungen auf Verhalten und Beziehungen;
 - Lernen, in schwierigen und gewalttätigen Situationen ruhig zu bleiben;
 - Die Notwendigkeit einer Nachbesprechung nach jedem Zwischenfall (nicht nur bei körperlichen Übergriffen oder Interventionen).
 - 3) Spezifische körperliche und Interventionstechniken zur Kontrolle und Eindämmung des gewalttätigen Insassen.
 - Der Interventionsplan und die Sicherheitsprotokolle;
 - Stellenbeschreibungen und Anweisungen/Reflexionsbögen;
 - Anwendung von Selbstverteidigungs-, Kontroll- und Ruhigstellungstechniken und das Anlegen von Handfesseln;
 - Individuelle Rollen innerhalb eines Interventionsteams (Interventionen in der Zelle und in anderen Haftbereichen);
 - Eingreifen als Team in einer besetzten brennenden Zelle.

KE3: Erfahrungsausbildung/reflektierendes Denken

Dieses Ausbildungsmodul soll die Festigung des Lernens in der Praxis fördern, indem Verfahren vor Ort umgesetzt werden. Dieses erfahrungsgeprägte Feedback ermöglicht es, Verfahren zu ändern und weiterzuentwickeln. Supervision ist entscheidend für die Unterstützung der Bediensteten und die Entwicklung ihrer Fähigkeiten. Für die Überwachung individueller Bediensteter kann ein Coaching eingerichtet werden. Den Bediensteten zu dem Verständnis dessen zu verhelfen, was von ihnen erwartet wird, und ein gemeinsamer Wertekanon sind wichtig für eine effiziente multidisziplinäre Insassenbetreuung. An dieser Ausbildungszeit richten sich auch künftige Maßnahmen zur Weiterbildung des Personals aus.

Ausbildungsziele

- In der Lage sein, neue berufliche Praktiken einzubeziehen und zu harmonisieren, die im Rahmen der Prävention des Wiederauflebens von Gewalt in der Haft angepasst wurden;
- In der Lage sein, die Umsetzung von Protokollen und Arbeitsnotizen „in situ“ zu erproben und zu evaluieren;
- In der Lage sein, eine Krisen-Postmediation einzurichten, um den Dialog zwischen Insassen und Bediensteten wiederherzustellen;
- In der Lage sein, die absolvierte Ausbildung zu evaluieren und künftige Bedürfnisse zu identifizieren, um zukünftige Ausbildungsprogramme zu entwickeln (im Jahr nach der Durchführung dieser ersten Ausbildungszeit).

Pädagogische Ziele

- Gemeinsame Nutzung der Erfahrungen aus den Simulationsübungen der ersten beiden Ausbildungswochen;
- Analyse der beruflichen Praktiken durch die Evaluierung der Unterschiede zwischen den beobachteten Praktiken und den Benchmark-Praktiken;
- Gemeinsame Erörterung der Methoden, um die Aktivität erforderlichenfalls anders auszuführen;
- Stärkung der beruflichen Praktiken und Arbeitsabläufe im Hinblick auf die ersten Ausbildungswochen;
- Situative Risikobewertung, um die Entscheidungsfindung zu erleichtern;
- Umgang mit belastenden Situationen und dem wiederholten Auftreten von Alltagskonflikten;

- Analyse der persönlichen Grenzen und des individuellen Potenzials;
- Berücksichtigung der Bedeutung von Teamarbeit, auch auf multidisziplinärer Ebene;
- Erkennen der Notwendigkeit und des Stellenwerts einer Nachbesprechung unter Berücksichtigung der verschiedenen Arten und Modalitäten von Nachbesprechungen (Entschärfung, technisch und psychologisch);
- Durchführung einer technischen Nachbesprechung unter Berücksichtigung der wichtigsten Schritte/leitenden Beamten;
- Kenntnis der verschiedenen Gefühlszustände, wissen, wie man sie erkennt und posttraumatische Effekte verhindert;
- Entwicklung prosozialer Beziehungen und einer positiven Intervention (ohne sich selbst in Gefahr zu bringen);
- Eingreifen entsprechend Ihren Ressourcen und Fähigkeiten, indem Sie Ihre Gefühle erkennen und keine Verpflichtungen außerhalb Ihres Zuständigkeitsbereichs eingehen;
- Einrichtung eines Raums für den Dialog, um die Wiederholung der Gewalttat zu verhindern;
- Bestimmung des dem Zwischenfall angepassten Zeitrahmens, bevor eine Mediation eingeleitet und die Fachkraft (-kräfte) oder eine andere Kontaktperson bestimmt werden, die die Mediation übernehmen;
- Messung der Effektivität des Ausbildungssystems, der Lücken zwischen den gesteckten Zielen und den erzielten Ergebnissen;

- Sicherstellung der Relevanz und Entwicklung von Fähigkeiten auf der Ebene der Bediensteten durch die Bewertung der Auswirkungen des Ausbildungssystems;
- Verwendung von vor der Ausbildung validierten Evaluierungsinstrumenten.

Ausbildungsinhalt

- 1) „In-situ“-Tests/Einzel- und/oder Gruppenbewegungen von Gefangenen innerhalb der Einheit im Einklang mit vorgeschriebenen Protokollen und Betriebsabläufen;
 - Bewertung und Aktualisierung von vorgeschriebenen Protokollen und Betriebsabläufen;
 - Verwendung gefilmter Simulationsübungen (so eng wie möglich an komplexe berufliche Situationen/„In-situ“-Simulationen und -Analysen der beruflichen Praktiken angelehnt);
 - Studium von Videos, die während der Simulationsausbildung aufgenommen wurden;
 - Auffrischung des Ethikkodexes, des Rechts- und Regelungsrahmens (Doktrin);
 - Toolkit für betriebliche Praktiken (interne Vorschriften, Betriebsanleitungen, Stellenbeschreibungen und Reflexions-/Anweisungsbögen);
 - Grundsätze der gewaltfreien Kommunikation und Kommunikation in Krisensituationen – Auffrischungsausbildung.
- 2) Definition der Supervision/Unterstützung der Bediensteten und des Wohlbefindens (Verständnis für individuelle Gefühle während der Ausbildung, sie durch Supervision in Bezug auf Fähigkeiten und psychologisch vorbereiten);
- 3) Förderung der individuellen und der Team-Resilienz – Arbeit mit einzelnen Beamten und dem gesamten Team, um Stärke und Resilienz aufzubauen, damit sie bessere Leistungen erbringen können, Identifizierung von Problemen, die die Resilienz und die Leistung beeinträchtigen (z. B. Verständnis der Teamdynamik und dafür, wie sich die Besonderheiten der Arbeit mit schwierigen Insassen auf die Teamdynamik/das Konditionierungsverhalten auswirken, Aufteilung des Teams usw.);
- 4) Das Nachbesprechungsprotokoll und Personalmanagement;
 - Verwendung des institutionellen Rahmens und Verfahrens
- 5) Wiederherstellung der Kommunikation nach einer Krise/Weiterführung des Umgangs mit schwierigen Insassen/Sensibilisierung für Mediation nach einer Krise;
 - Analyse der von den Bediensteten erlebten Situationen;
 - Der Begriff der Verantwortung während der Haftzeit des Insassen;
 - Multidisziplinäre Betreuung;
 - Die Synchronisierung der verbalen und nonverbalen Kommunikation der Beamten;
 - Besprechung des „Hier und Jetzt“ (über sachliche Elemente, ohne Moralpredigten zu halten oder Urteile zu fällen);
 - Festlegung kurzfristiger/erreichbarer Ziele für schwierige Insassen;
 - Eingehen auf schwierige Insassen/Beruhigung angesichts von Ängsten;
 - Dialog und Zusammenarbeit mit schwierigen Gefangenen;
 - Atemtechniken, Kontrolle von Tonfall und Körperhaltung;
 - Die Grundsätze der Beziehungsmediation;
 - Analyse von Konfliktauslösern und des Wegs zu ihrer Entschärfung;
 - Konfliktbewältigungsfähigkeiten (Umgang mit den Grenzen der Toleranz und des Mitgefühls);
 - Empathie und Abneigung (Schaffung eines Raums für die Kommunikation mit schwierigen Insassen);
 - Der Kontext, der den Austausch und die strukturierte Mediation begünstigt (die Bedeutung der Mediation muss das Denken der betroffenen Fachkräfte systematisch anregen);
 - Entwerfen eines Mediationsprotokolls.
- 6) Überprüfung der Ausbildung/Ermittlung von Bedürfnissen zur Stärkung der Fachkenntnisse der Bediensteten und des Teams.
 - Jede Ausbildungseinheit muss evaluiert werden;
 - Einzel- und Gruppengespräche mit den Beamten, die an der

Ausbildung teilgenommen haben
– sollen am Ende des 3-wöchigen
Erstausbildungsprogramms geführt
werden, um den Grad ihrer Zufriedenheit
zu messen;

- Messung der Auswirkungen der
Ausbildung in der Praxis (d. h. Analyse
der Entwicklung des beruflichen
Verhaltens und der individuellen
Ziele), der Effizienz für einzelne
Beamte sowie der Entwicklung der
Leistungskennziffern des Teams – nach
drei bis sechs Monaten;
- Bestandsaufnahme neuer
Ausbildungsbedürfnisse/der
Auffrischungsausbildungsprogramme,
die zur Steigerung der
Mitarbeiterleistung erforderlich sind.

Evaluierung

Während der Durchführungsphasen des Ausbildungsprogramms ist es wichtig, zu überwachen, zu evaluieren und zu überprüfen, ob die geplanten Ausbildungsziele erreicht wurden.

Die Evaluierung der Ausbildung sollte in jeder Phase des Ausbildungsprozesses (vor, während und nach der Ausbildung) durchgeführt werden. Außerdem wird empfohlen, drei Monate bis ein Jahr nach der Ausbildung eine angemessene Folgeevaluierung durchzuführen.

Es gibt verschiedene Bewertungsmethoden: Die erste ist die aus der Perspektive des Auszubildenden, die zweite die aus der Perspektive der Ausbilder (Kurskoordinatoren) und die dritte die aus der Perspektive der Mentoren (Koordinatoren am Arbeitsplatz).

Die Bewertung und Beurteilung der Auszubildenden sollte auf mehreren Ebenen vorgenommen werden.

Ex-post (Zufriedenheitsbewertung/Feedback – Auszubildende)

Evaluierungsfragebögen für Auszubildende, die nach der Ausbildung eingesetzt werden, können aus qualitativen und quantitativen Fragen (geschlossene und offene Fragen) bestehen. Der Schwerpunkt liegt auf den Erfahrungen der Auszubildenden mit dem Gelernten, auf der Anwendbarkeit des Wissens, darauf, wie zufrieden sie mit dem Ansatz der Tutoren, den Themen usw. sind. Es gibt auch die Möglichkeit, Feedback zu geben und Ideen einzubringen. Diese Art von Fragebogen ermöglicht es den Auszubildenden, ihre Meinung über die Qualität der Ausbildung zu äußern. Sie kann auch dazu dienen, sie zur Selbstreflexion anzuhalten.

Bildungsbezogen: Bewertung der Fähigkeiten der Teilnehmer

Jede Bildungsevaluation sollte sowohl das theoretische als auch das praktische erworbene Wissen analysieren. Beobachtungen und Feedback der Kurstutoren und -mentoren (Koordinatoren am Arbeitsplatz) bilden ebenfalls einen wichtigen Teil des Bewertungsprozesses.

Theoretische Prüfungen

Theoretische Prüfungen sollten vor und nach der Ausbildung durchgeführt werden, um festzustellen, ob sich die Antworten und Einstellungen der Beamten vom Beginn der Ausbildung bis zum Ende des Ausbildungsprozesses verändert haben. Die Fragen sollten auf die Lernziele ausgerichtet sein.

Praktische Prüfungen für operative Teile (Techniken)

Diese sind so konzipiert, dass sie genau definierte Fähigkeiten, die die Auszubildenden während des Kurses erlernen, und die Erfolgsquote anhand festgelegter Normen messen.

Beobachtungen und Feedback der Ausbilder (Kurskoordinatoren) zu jedem Auszubildenden

Die Ausbilder (Kurskoordinatoren) sollten den Fortschritt jedes Auszubildenden während der Ausbildung beurteilen. Der Fortschritt wird anhand einer Liste mit Fragen zu Bereichen überwacht, in denen Veränderungen/Fortschritte erkannt und beschrieben werden können. Die Fortschrittsliste besteht aus verschiedenen Fragen (Engagement, Interaktion, Verständnis der theoretischen und praktischen Übungen usw.).

Auswirkung (Beurteilung am Arbeitsplatz): Messung der Kompetenzentwicklung

Verschiedene Elemente der erworbenen Fähigkeiten, Veränderungen bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben, Fortschritte bei der Anwendung des Gelernten werden gemessen.

Bestanden-Quote/Erfolgsquote

Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses ist es wichtig, den Auszubildenden eine Bescheinigung auszustellen, in dem dies bestätigt wird. Jede Jurisdiktion (Ausbildungseinrichtung) sollte über ihre eigenen Kriterien für die Feststellung verfügen, ob jemand den Kurs bestanden hat oder nicht.

Schlussfolgerung

Dieses Handbuch wurde entwickelt, um den Ausbildungseinrichtungen im Justizvollzug einen Rahmen für die Entwicklung, Verbesserung und Durchführung von Ausbildungsprogrammen für Vollzugsbedienstete zu bieten, die mit schwierigen Insassen umgehen. Dabei handelt es sich um eine besondere Kohorte von Individuen, die durch wiederholtes gewalttätiges Verhalten ernsthafte Probleme für die Anstaltsleitung, die Justizvollzugsbediensteten, andere Gefangene und sich selbst verursachen und oft getrennt vom Rest der Gefängnispopulation in kleineren, spezialisierten Einheiten untergebracht sind. Um diese besondere Gefangenenkohorte effektiv zu betreuen, benötigen speziell ausgewählte Vollzugsbedienstete umfassende und maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme.

Wie in diesem Handbuch und den begleitenden Dokumenten hervorgehoben wird, bestehen zwischen den verschiedenen europäischen Ländern Unterschiede in Bezug auf das Wissen, die Ansätze und die Auffassungen über den Umgang mit schwierigen Insassen. Um dem Bedarf an einer klaren Ausrichtung und einem klaren Ansatz zu diesem Thema gerecht zu werden, wurde ein Gremium europäischer Experten eingerichtet – eine Fokus-Gruppe (SIG) im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts „Tackling gaps in cross-border cooperation for Penitentiary Training Academies“.

Die Justizvollzugsbediensteten, die mit schwierigen Insassen arbeiten, sind Spezialisten auf diesem Gebiet und nehmen oft Rollen und Aufgaben zusätzlich zu denen der „normalen“ Vollzugsbediensteten wahr. Um die Ausbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten bei der Ausbildung von Fachkräften zu unterstützen, empfahl die Gruppe, einen Lehrplan auf der Grundlage von Forschungsergebnissen sowie nationalen und internationalen besten Praktiken zu entwickeln und ihn Vollzugsbediensteten zur Verfügung zu stellen, die mit schwierigen Insassen umgehen, um sie mit den notwendigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auszustatten, die für ihre Arbeit in einem äußerst anspruchsvollen Umfeld erforderlich sind.

Von großer Bedeutung und entscheidend für den Erfolg dieser Spezialeinheiten ist die Auswahl der Bediensteten. Besonderes Augenmerk sollte auf die Eigenschaften und Fähigkeiten der

einzelnen Beamten und darauf gelegt werden, wie sie als Team zusammenarbeiten.

Es ist entscheidend, dass alle Beamten, die für die Arbeit mit schwierigen Insassen ausgewählt werden, über ein höheres Niveau an operativer, sicherheitstechnischer und psychologischer Ausbildung verfügen, sodass sie in der Lage sind, diese besondere Gefangenenkohorte auf sichere Art und Weise zu behandeln. Um dies zu erreichen, werden zwei Ausbildungsstufen empfohlen: eine Erstausbildung von mindestens 14 Tagen Dauer und eine anschließende Auffrischungsausbildung von fünf Tagen/Jahr, um ihre Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu erhalten und zu erweitern.

Um einen hohen Leistungsstand zu erreichen, empfiehlt die Gruppe, dass die Ausbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten für die Bediensteten, die mit schwierigen Insassen arbeiten, eine Reihe von Programmen entwickeln und durchführen, die spezifische Themen und Kompetenzeinheiten beinhalten. Aus operativer und sicherheitstechnischer Sicht spricht sich die Gruppe dafür aus, den Schwerpunkt auf Ausbildungsmodule zu legen, die Kontrolle und Zwangsmaßnahmen, Deeskalations- und Interventionstechniken, relationale, prozedurale und dynamische Sicherheit, Verwaltungs- und IT-Verfahren, Gesetzgebung und Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechte usw. umfassen. Aus psychologischer Sicht sollte der Schwerpunkt auf die Ausbildung der Bediensteten für die Durchführung von traumageprägtem

Gewahrsam gelegt werden. Insbesondere empfiehlt die Gruppe eine Ausbildung mit dem Schwerpunkt auf den Auswirkungen von adverse childhood experiences (ACE – belastende Kindheitserfahrungen) auf die Herausbildung von gewalttätigem und antisozialem Verhalten. Die Beamten sollten darin ausgebildet werden, sich der Art und Weise bewusst zu sein, in der diese Erfahrungen sowohl die Bindungsfähigkeit als auch die neurale Entwicklung beeinträchtigen, was wiederum die Impulskontrolle, die sozial-emotionale und kognitive Entwicklung sowie die Bewältigungs- und Beziehungsfähigkeiten beeinflussen kann. Darüber hinaus werden Module zur Arbeit mit schwierigen Persönlichkeiten sowie zum Umgang mit aggressivem oder gewalttätigem Verhalten als Bestandteil spezifischer Kompetenzeinheiten empfohlen. Der traumageprägte Ansatz unterstreicht auch die Bedeutung des Wohlbefindens der Bediensteten und zielt darauf ab, den Beamten zu helfen, die Auswirkungen zu verstehen, die die Arbeit mit traumatisierten Personen für sie hat.

Um ein hohes Maß an Professionalität und Kompetenz zu gewährleisten, ist es wichtig, dass jedes Ausbildungsprogramm sowohl das theoretische als auch das praktische Wissen der Bediensteten durch eine Reihe von Prüfungen und Feedback sowohl von den Ausbildern als auch von den Auszubildenden bewertet.

Wenn dies auch die Empfehlungen dieser Fokus-Gruppe sind, so ist sich die Gruppe doch der Beschränkungen bewusst, die jeder Jurisdiktion durch den jeweils eigenen Rechts- und Regelungsrahmen auferlegt werden. Daher soll dieses Handbuch eine Roadmap für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für eine bestimmte Kategorie von Vollzugsbediensteten bieten. Es handelt sich jedoch nicht um ein Handbuch für Management und Praxis und gibt nicht die Ansichten einer bestimmten Ausbildungsakademie für den Vollzugsdienst oder eines nationalen Vollzugsdienstes wieder.

Abkürzungen

ACEs	Belastende Kindheitserfahrungen (Adverse Childhood Experiences)
BWC	Bodycam (Body Worn Camera)
CSQ	CSQ-Fragebogen (Coping-Strategies-Questionnaire)
EPTA	Europäisches Netzwerk der Fortbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten (European Penitentiary Training Academy Network)
EQ	Emotionaler Quotient (Emotionale Intelligenz)
EU	Europäische Union
EuroPris	Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (European Organisation of Prison and Correctional Services)
NEO-PI	NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-Personality Inventory)
NHC	Niederländisches Helsinki-Komitee (Netherlands Helsinki Committee)
GFK	Gewaltfreie Kommunikation
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SIG	Fokus-Gruppe (Special Interest Group)
SREIT	Emotionaler Intelligenztest zur Selbsteinschätzung (Self-report Emotional Intelligence Test)
KE	Kompetenzeinheit



EPTA-Sekretariat

Die Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (EuroPris) nimmt die Aufgaben des EPTA-Sekretariats wahr und ist unter den folgenden Post- und Besuchsanschriften zu erreichen.
E-Mail: sekretariat@epta.info

Postanschrift:

EuroPris

Postbus 13635
2501 EP Den Haag
Niederlande

Besuchsanschrift:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, Den Haag
Niederlande



**Seirbhís Phríosúin
na hÉireann**
Irish Prison Service




**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire



www.epta.info