



# EXTERNER BERICHT ZUR DARSTELLUNG DER FORSCHUNG UND DER WORKSHOP- ERGEBNISSE

PARTNERS



Co-funded by  
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



## Einleitung

Das PRISGRADS-Projekt ist eine gemeinsame Initiative zur Bewertung und Verbesserung der Wege, auf denen Hochschulabsolvent:innen in den europäischen Strafvollzugsdienst eintreten und sich dort erfolgreich entwickeln können. In Anerkennung der entscheidenden Rolle gut ausgebildeter Fachkräfte in Justizvollzugsanstalten zielt das Projekt darauf ab, die aktuelle Rekrutierungssituation für Absolvent:innen zu analysieren, Lücken in bestehenden Richtlinien zu identifizieren und innovative Strategien zur Verbesserung der Talentgewinnung und -bindung vorzuschlagen.

Durch einen strukturierten Ansatz untersucht das PRISGRADS-Projekt zentrale Rekrutierungsmechanismen, Kompetenzrahmen und Mentoring-Programme, die den Übergang von Absolvent:innen in den Strafvollzugsdienst beeinflussen. Durch die Förderung grenzüberschreitender Zusammenarbeit soll das Projekt nachhaltige Beschäftigungspfade entwickeln, die sowohl den Strafvollzugsverwaltungen als auch den Fachkräften, die in diesen Bereich eintreten, zugutekommen.

Dieser Bericht dient als offizielles externes Dokument, das sowohl Forschungsergebnisse als auch Workshop-Diskussionen zusammenführt, um umsetzbare Erkenntnisse für politische Entscheidungsträger:innen, Strafvollzugsverwaltungen, Gewerkschaften, akademische Institutionen und andere Akteur:innen bereitzustellen, die sich mit der Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen im Justizsystem befassen. Er enthält vergleichende Analysen, politische Handlungsempfehlungen und praxisorientierte Lösungen, die als Leitfaden für institutionelle Reformen im Bereich der Rekrutierung und Ausbildung im Strafvollzug dienen können.

Das PRISGRADS-Projekt trägt dazu bei, diese Wissenslücke zu schließen, indem es:

- Bestehende Rekrutierungs- und Ausbildungsstrategien in sechs EU-Ländern erfasst und deren Wirksamkeit sowie Anpassungsfähigkeit an verschiedene rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen analysiert.
- Die wichtigsten Kompetenzen und Fähigkeiten für eine erfolgreiche Integration von Hochschulabsolvent:innen in den Strafvollzugsdienst identifiziert, um sicherzustellen, dass Rekrutierungsmaßnahmen den Anforderungen des Justizvollzugs gerecht werden.
- Mentoring-Programme untersucht und deren Einfluss auf die berufliche Entwicklung, Arbeitszufriedenheit und langfristige Bindung neuer Mitarbeitender bewertet.

## Forschungsmethodik

Diese Studie verwendete einen strukturierten Ansatz zur Datenerhebung, um die Rekrutierung von Hochschulabsolvent:innen im europäischen Strafvollzugsdienst zu analysieren. Die Methodik umfasste eine Online-Umfrage sowie eine Reihe von partizipativen Workshops, um eine umfassende Untersuchung der Rekrutierungspraktiken in verschiedenen nationalen Kontexten zu gewährleisten.

Die Online-Umfrage lieferte quantitative Erkenntnisse von Teilnehmenden aus mehr als sechs EU-Mitgliedstaaten und erfasste Daten zu Rekrutierungstrends, Kompetenzanforderungen und der Rolle von Mentoring-Programmen bei der Integration von Hochschulabsolvent:innen in Justizvollzugsanstalten. Gleichzeitig ermöglichten die Workshops, die auf Englisch, Rumänisch und Deutsch durchgeführt wurden, vertiefte Diskussionen unter den Beteiligten. Dabei wurden Erfahrungen ausgetauscht, gemeinsame Herausforderungen identifiziert und bewährte Verfahren erörtert.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



Dieser mehrsprachige und länderübergreifende Ansatz bot eine umfassendere Perspektive auf Rekrutierungsstrategien, indem er sowohl institutionelle Rahmenbedingungen als auch die praktischen Realitäten vor Ort berücksichtigte.

## Befragte und Stichproben

Die Analysemappe umfasste 40 Fachkräfte aus dem Strafvollzug, die in verschiedenen Bereichen der Rekrutierung, Ausbildung und operativen Verwaltung tätig sind. Die Teilnehmenden wurden gezielt ausgewählt, um eine vielfältige Perspektive auf die Personalentwicklung in Justizvollzugsanstalten zu gewährleisten.

Zu den Teilnehmenden gehörten:

- Höheres Management im Strafvollzug – verantwortlich für die strategische Personalplanung, Rekrutierungsrichtlinien und institutionelle Entwicklung.
- Mittleres Management im Strafvollzug – zuständig für die täglichen Abläufe, Mitarbeiter:innenbetreuung und die Umsetzung von Ausbildungsprogrammen.
- Spezialisierte Fachkräfte – Expert:innen mit spezifischem Fachwissen, z. B. in Rehabilitation, Bildung oder psychologischer Betreuung.
- Justizvollzugsbeamt:innen – Mitarbeitende im direkten Dienst, die neue Rekrut:innen betreuen und ausbilden sowie für die Sicherheit und den reibungslosen Betrieb der Einrichtung sorgen.

Diese breit gefächerte Beteiligung ermöglichte eine umfassende Analyse der Rekrutierungsdynamik, der Ausbildungsbedarfe und der Mentoring-Praktiken innerhalb des europäischen Strafvollzugswesens.

## Kriterien für die Datenauswahl

Um ein umfassendes und repräsentatives Datenset sicherzustellen, wendete die Forschung ein strukturiertes Auswahlverfahren an, das auf den folgenden Kriterien basierte:

- Geografische Repräsentation – Die Studie umfasste Antworten von Fachkräften aus mindestens sechs EU-Ländern und erfasste verschiedene Rekrutierungs- und Ausbildungsansätze innerhalb unterschiedlicher Strafvollzugssysteme.
- Rollenvielfalt – Die Teilnehmenden nahmen verschiedene Positionen im Strafvollzug ein, darunter oberes und mittleres Management, spezialisierte Fachkräfte und Justizvollzugsbeamt:innen an vorderster Front, wodurch Einblicke aus mehreren Ebenen der Strafvollzugsbelegschaft gewährleistet wurden.
- Berufserfahrung – Die Forschung integrierte Perspektiven sowohl von strategischen Entscheidungsträger:innen als auch von operativen Mitarbeitenden, was eine ausgewogene Bewertung der Rekrutierungsprozesse, der Ausbildungswirksamkeit und der Mentoring-Dynamik ermöglichte.
- Sprachzugänglichkeit – Die Workshops wurden auf Englisch, Rumänisch und Deutsch durchgeführt, um eine breitere Teilnahme zu ermöglichen und länderübergreifende Vergleiche zu fördern.

Durch die Kombination von Umfragedaten mit interaktiven Diskussionen bietet diese Methodik eine ganzheitliche Perspektive auf die Personalentwicklung im europäischen Strafvollzugsdienst. Die folgenden Abschnitte präsentieren die wichtigsten Ergebnisse und schlagen umsetzbare Empfehlungen zur Optimierung der Rekrutierung, Ausbildung und Mentoring-Praktiken im Strafvollzugssektor vor.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



## **PRISGRADS Englisch-Workshops: Ein detaillierter Überblick**

Am 8. Oktober 2024 veranstaltete Richtungswechsel in Zusammenarbeit mit dem Center for the Promotion of Lifelong Learning (CPIP) und INTERCHANGE (INCH) ein Online-Webinar mit dem Titel „Rekrutierung und Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen im Strafvollzugsdienst“. Ziel dieses Webinars war es, innovative Rekrutierungsstrategien vorzustellen und die Integration von Hochschulabsolvent:innen in die Strafvollzugssysteme der Partnerorganisationen zu verbessern. Durch eine Kombination aus Präsentationen, Gruppendiskussionen und Fallstudien förderte das Webinar den Austausch von Ideen und die Identifikation von Strategien zur Optimierung von Rekrutierungsprozessen, Kompetenzbewertungen und Mentoring-Programmen.

Die Veranstaltung fand von 13:00 bis 15:00 Uhr statt und ermöglichte eine aktive Teilnahme von 12 Vertreter:innen von Justizvollzugsanstalten und Ausbildungsorganisationen aus Österreich, Tschechien, Griechenland, Rumänien und dem Vereinigten Königreich, darunter Gefängnisleiter:innen, HR-Fachkräfte und Projektberater:innen. Während der Sitzung wurden das PRISGRADS-Projekt vorgestellt, die Ergebnisse der Analysemappe präsentiert und das „Unlocked Graduates“-Programm erläutert. Zudem diskutierten die Teilnehmenden über aktuelle Herausforderungen bei der Personalgewinnung im Strafvollzug, den Bedarf an Mentoring-Programmen sowie Möglichkeiten zur besseren Integration von Hochschulabsolvent:innen in das Justizsystem.

Am 17. Januar 2025 veranstalteten Richtungswechsel & INCH ein weiteres englischsprachiges Online-Webinar mit demselben Ziel, um die Reichweite des PRISGRADS-Projekts zu erhöhen und weiteres Feedback aus anderen EU-Mitgliedstaaten zu sammeln. Die Veranstaltung fand von 11:00 bis 12:00 Uhr statt und richtete sich insbesondere an HR-Fachkräfte und Ausbildungsleiter:innen aus dem Strafvollzug in Slowakei und Italien.

## **PRISGRADS Workshop Deutsch: Ein detaillierter Überblick**

Am 9. Oktober 2024 veranstalteten Richtungswechsel & INTERCHANGE (INCH) ein Online-Webinar mit dem Titel „Rekrutierung und Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen im Strafvollzugsdienst“. Ziel dieses Webinars war es, innovative Rekrutierungsstrategien vorzustellen und die Integration von Hochschulabsolvent:innen in die Strafvollzugssysteme in Österreich und Deutschland zu verbessern. Das Webinar ermöglichte den Austausch bestehender Strategien, diskutierte innovative Ideen und identifizierte Maßnahmen zur Verbesserung von Rekrutierungspraktiken, Kompetenzbewertungen und Mentoring-Programmen.

Die Veranstaltung fand von 13:00 bis 15:00 Uhr statt und förderte die aktive Teilnahme von 8 Vertreter:innen aus Justizvollzugsanstalten, Ausbildungs- und HR-Einrichtungen sowie Forschungsorganisationen aus Österreich und Deutschland, darunter Gefängnisleiter:innen, HR-Fachkräfte, Forscher:innen und Mitarbeitende von Ausbildungsakademien. Während der Sitzung wurden das PRISGRADS-Projekt vorgestellt, die Ergebnisse der Mapping-Aktivität präsentiert und das „Unlocked Graduates“-Programm erläutert. Darüber hinaus diskutierten die Teilnehmenden die aktuellen Herausforderungen bei der Personalgewinnung im Strafvollzug, den Bedarf an Mentoring-Programmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Integration von Hochschulabsolvent:innen in das Strafvollzugssystem.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



## **PRISGRADS-Workshop Rumänisch: Ein detaillierter Überblick**

Online-Webinar mit dem Titel „Rekrutierung und Beschäftigung von Hochschulabsolvent:innen im Strafvollzugsdienst“. Ziel dieses Webinars war es, innovative Rekrutierungsstrategien vorzustellen und die Integration von Hochschulabsolvent:innen in das rumänische Strafvollzugssystem zu verbessern. Durch eine Mischung aus Präsentationen, Gruppendiskussionen und Fallstudien ermöglichte das Webinar den Austausch von Ideen und die Identifikation von Strategien zur Verbesserung der Rekrutierungspraktiken, der Kompetenzbewertung und der Mentoring-Programme.

Die Veranstaltung fand von 11:00 bis 13:00 Uhr statt und förderte die aktive Teilnahme von 22 Vertreter:innen aus verschiedenen Justizvollzugsanstalten in Rumänien, darunter Manager:innen, HR-Fachkräfte und Ausbilder:innen. Die Sitzung bot eine Plattform für die Diskussion aktuell bestehender Herausforderungen bei der Personalgewinnung im Strafvollzug, den Bedarf an Mentoring-Programmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Integration von Hochschulabsolvent:innen in das Strafvollzugssystem.

## **Forschungsergebnisse**

### **Einstellung von Hochschulabsolvent:innen im Strafvollzug: Politiken und aktuelle Initiativen**

Die Rekrutierungsrichtlinien für den Strafvollzugsdienst in Europa variieren aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Rahmenbedingungen, Arbeitskräftenachfragen und historischer Einstellungsmodelle erheblich. Einige Länder, wie Österreich, betreiben strukturierte Ausbildungseinrichtungen, die formale Bildung mit praktischer Feldarbeit kombinieren, während andere, wie Rumänien, auf allgemeine öffentliche Sektor-Rekrutierungen setzen, bei denen Kandidat:innen die allgemeinen Anforderungen des öffentlichen Dienstes erfüllen müssen, anstatt branchenspezifische Qualifikationen zu besitzen.

Ein bemerkenswertes Beispiel für eine strukturierte Rekrutierung von Hochschulabsolvent:innen ist das Unlocked Graduates-Programm (Vereinigtes Königreich), das selektive Einstellungsverfahren, Mentoring und akademische Ausbildung integriert, um hochqualifizierte Absolvent:innen in den Strafvollzugsdienst zu gewinnen. Die Teilnehmenden erhalten On-the-Job-Training, werden von erfahrenen Beamten betreut und haben die Möglichkeit, einen Master-Abschluss in Strafjustiz zu erwerben. Dieses Modell hat sich als effektiv erwiesen, um junge Fachkräfte zu binden und Führungskompetenzen zu fördern.

In den sechs europäischen Ländern, die untersucht wurden, wurden drei Haupt-Rekrutierungsmodelle identifiziert:

- **Strukturierte Graduate-Programme** – Diese beinhalten gezielte Universitätspartnerschaften, spezielle Rekrutierungsprogramme und spezialisierte Ausbildungseinrichtungen, die die Kandidat:innen durch eine Kombination aus Theorie und praktischer Erfahrung vorbereiten.
- **Allgemeine öffentliche Sektor-Rekrutierung** – Beamt:innen werden über öffentliche Dienstprüfungen rekrutiert, mit begrenzter branchenspezifischer Ausbildung, was häufig zu hoher Fluktuation und Fehlbesetzungen führt.
- **Interne Beförderungen und berufliche Übergänge** – In einigen Ländern wird auf die Beförderung von internen Mitarbeitenden aus administrativen Tätigkeiten, der Sozialarbeit oder der Psychologie in Sicherheits- und Führungspositionen im Strafvollzug gesetzt.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



Gemeinsame Herausforderungen bei diesen Modellen sind ein Mangel an Universitätsansprache, die Abhängigkeit von interner Karriere-Mobilität und eine Überabhängigkeit von externen Stellenanzeigen. Viele Strafvollzugsdienste haben keine aktiven Rekrutierungsstrategien, wie zum Beispiel Karrieremessen oder Kooperationen mit Hochschulen, was die Zahl der qualifizierten Hochschulabsolvent:innen verringert, die in den Sektor eintreten.

## Von Strafvollzugsverwaltungen gesuchte Schlüsselkompetenzen

Die Umfragedaten zeigen, dass die Strafvollzugsverwaltungen bei der Rekrutierung von Beamt:innen eine Kombination aus technischer Expertise und zwischenmenschlichen Fähigkeiten priorisieren. Diese Schlüsselkompetenzen umfassen:

- Konfliktlösung und Krisenmanagement – Deeskalationstechniken, Verhandlungsfähigkeiten und Notfallreaktionsfähigkeiten.
- Psychologische Resilienz und Stressbewältigung – Bewältigungsmechanismen bei Traumata, emotionale Stabilität und Anpassungsfähigkeit an stressige Situationen.
- Rechts- und Verfahrenkenntnisse – Verständnis der Strafgesetze, Sicherheitsprotokolle und Rehabilitationsrichtlinien.
- Mentoring- und Führungskompetenzen – Ausbildung und Betreuung von Rekrut:innen, Teammanagement und professionelles Coaching.

Die Ausbildungsprogramme sollten so angepasst werden, dass diese Fähigkeiten betont werden, um sicherzustellen, dass Rekrut:innen sowohl Sicherheits- als auch Rehabilitationsziele innerhalb von Justizvollzugsanstalten erreichen können.

## Bestehende Mentoring-Programme und ihre Auswirkungen

Mentoring spielt eine entscheidende Rolle bei der Bindung von Absolvent:innen und der Karriereentwicklung, jedoch unterscheiden sich die Programme in Europa erheblich. Die PRISGRADS-Studie identifizierte drei Mentoring-Modelle:

- Formalisiertes Mentoring – Hierbei handelt es sich um strukturierte Mentoring-Programme, bei denen erfahrene Beamt:innen die Rekrut:innen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Das Unlocked Graduates-Programm (Vereinigtes Königreich) weist neuen Mitarbeitenden für zwei Jahre Mentor:innen zu und gewährleistet so eine kontinuierliche Karriereberatung.
- Informelle Mentoring-Initiativen – In einigen Ländern gibt es informelle Mentoring-Vereinbarungen, jedoch fehlt es hier an standardisierter Umsetzung, was zu inkonsistenter Unterstützung führt.
- Kein formelles Mentoring – Einige Strafvollzugssysteme bieten nur eine grundlegende Einführungsschulung, wodurch Rekrut:innen ohne strukturierte Karriereberatung bleiben, was zu hohen Fluktuationsraten beiträgt.

Mentoring-Programme steigern die Bindung, verbessern die Arbeitszufriedenheit und fördern den Karriereaufstieg, indem sie Rekrut:innen professionelle Anleitung und emotionale Unterstützung bieten. Die Ergebnisse der Studie betonen die Notwendigkeit, strukturierte Mentoring-Initiativen im gesamten europäischen Strafvollzugswesen auszubauen.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



## Zusammenfassung der Workshops

Das PRISGRADS-Projekt veranstaltete vier nationale Workshops, zwei auf Englisch, einen auf Deutsch und einen auf Rumänisch, die eine strukturierte Plattform für Fachleute, Gewerkschaftsvertreter:innen und Bildungsexpert:innen boten, um über Rekrutierung von Hochschulabsolvent:innen und Mentoring im Strafvollzugssektor zu diskutieren. Jeder Workshop konzentrierte sich auf bestehende Rekrutierungsstrategien, Herausforderungen bei der Einstellung von Hochschulabsolvent:innen und Ansätze zum Mentoring, um einen vielfältigen Austausch von Wissen aus mindestens acht europäischen Ländern zu gewährleisten.

Die drei Hauptworkshops dauerten etwa zwei Stunden und wurden in der jeweiligen Landessprache durchgeführt, um Zugänglichkeit und Engagement zu gewährleisten. Die Teilnehmenden setzten sich aus Verwaltungsbeam:innenn des Strafvollzugs, HR-Spezialist:innen, Ausbildungsexpert:innen und Gewerkschaftsvertreter:innen zusammen, insgesamt nahmen etwa 45 Personen an den vier Workshops teil. Das Format beinhaltete Expertenpräsentationen, Fallstudienanalysen und Breakout-Sessions, die es den Teilnehmenden ermöglichten, Erfahrungen auszutauschen und Lösungen vorzuschlagen.

## Identifizierte bewährte Praktiken

Die Diskussionen hoben mehrere erfolgreiche Modelle und Initiativen hervor, die zur Verbesserung der Rekrutierung von Hochschulabsolvent:innen und des Mentoring im Strafvollzugsdienst beigetragen haben.

Strukturierte Mentoring-Programme haben sich als effektiv erwiesen, um langfristige berufliche Unterstützung für neue Rekrut:innen zu bieten. Im Vereinigten Königreich paart das Unlocked Graduates-Programm neue Beam:innen mit erfahrenen Mentor:innen für zwei Jahre, was eine kontinuierliche Anleitung und Führungskräfteentwicklung ermöglicht. Diese Initiative integriert Ausbildung, Mentoring und Karrierefortschrittsanreize, wodurch hochqualifizierte Fachkräfte langfristig gebunden werden.

Spezifische Ausbildung für die Arbeit im Strafvollzug, die speziell auf die Anforderungen des Berufs ausgerichtet ist, hat ebenfalls dabei geholfen, die Einsatzbereitschaft der Rekrut:innen zu erhöhen. Österreich hat ein Modell entwickelt, das auf Partnerschaften mit Universitäten setzt und strukturierte Ausbildungseinrichtungen integriert, in denen die Kandidat:innen sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Erfahrung erwerben, bevor sie ihre Rollen übernehmen. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Rekrut:innen die notwendigen Kompetenzen erwerben und gleichzeitig die frühe Fluktuation reduziert wird.

Die Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Strafvollzugsverwaltungen hat die Rekrutierungspipelines in mehreren europäischen Ländern gestärkt. Österreich und Deutschland haben gezielte Kampagnen auf Karrieremessen und Jobveranstaltungen gestartet, was zu einer Erhöhung der Bewerber:innenzahlen mit spezialisiertem Wissen und einem besseren Verständnis des Strafvollzugssystems geführt hat.

Darüber hinaus wurden in einigen Regionen anreizbasierte Rekrutierungsstrategien eingeführt, um Hochschulabsolvent:innen für die Arbeit im Strafvollzug zu gewinnen. Dazu gehören finanzielle Anreize wie Studiengebührenrückerstattungen, Gehaltsboni und Karriereaufstiegsgarantien, die dabei helfen, negative Wahrnehmungen von Haftarbeit zu überwinden und die Attraktivität von Karrieren im Strafvollzug zu steigern.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



## Herausforderungen bei der Rekrutierung und Betreuung von Hochschulabsolvent:innen

Trotz der erfolgreichen Praktiken, die identifiziert wurden, bestehen weiterhin mehrere hartnäckige Herausforderungen, die die Effektivität der Rekrutierung und Betreuung von Hochschulabsolvent:innen in den europäischen Strafvollzugsdiensten beeinträchtigen.

Ein bedeutendes Hindernis ist die negative Wahrnehmung von Strafvollzugsberufen unter Hochschulabsolvent:innen, die Karrieren im Strafvollzugsbereich häufig als unerwünscht, gefährlich und ohne Aufstiegsmöglichkeiten betrachten. Diese Wahrnehmung schränkt den Pool an qualifizierten Bewerber:innen ein, da viele Absolvent:innen eher sozial prestigeträchtigere und finanziell lohnendere Rollen suchen.

Ein weiteres großes Problem ist das Fehlen standardisierter Mentoring-Programme. Während einige Länder strukturierte Mentoring-Modelle etabliert haben, setzen andere auf informelle oder ad-hoc Mentoring-Ansätze, wodurch viele Rekrut:innen ohne ausreichende Unterstützung bleiben. Das Fehlen eines konsistenten Mentoring-Rahmens trägt zu hohen Abbruchraten und unzureichender beruflicher Weiterentwicklung bei.

Die begrenzte Verfügbarkeit klarer Karriereentwicklungsmöglichkeiten schreckt außerdem hochqualifizierte Absolvent:innen davon ab, langfristige Karrieren im Strafvollzugsbereich in Erwägung zu ziehen. Viele Strafvollzugsanstalten bieten keine transparenten Aufstiegsmöglichkeiten, was es neuen Rekrut:innen erschwert, eine stabile und lohnende Zukunft im Bereich zu sehen.

Die Einstellungsrichtlinien variieren zudem erheblich zwischen den Ländern, wobei einige Strafvollzugsverwaltungen auf verallgemeinerte Rekrutierungsprozesse des öffentlichen Sektors zurückgreifen, die nicht ausreichend die Führungs- und Rehabilitationsfähigkeiten berücksichtigen, die für die Arbeit im Strafvollzug erforderlich sind. Diese Inkonsistenz führt zu Fehlanpassungen der Fähigkeiten und höheren Abbruchraten bei neuen Mitarbeitenden.

Zusätzlich fehlt es an öffentlichem Bewusstsein über Karrieremöglichkeiten im Strafvollzug. Im Gegensatz zu anderen öffentlichen Sektorberufen werden Strafvollzugsjobs selten auf Karrieremessen oder durch universitäre Beschäftigungsprogramme beworben, wodurch ihre Sichtbarkeit reduziert wird und die Chancen, top Absolvent:innen für das Feld zu gewinnen, begrenzt sind.

## Kollektive Empfehlungen der Teilnehmer:innen

Um diese Herausforderungen anzugehen und die Rekrutierung sowie Betreuung zu verbessern, entwickelten die Workshop-Teilnehmenden mehrere Empfehlungen, die zukünftige politische Maßnahmen und institutionelle Reformen leiten sollen:

- Die Teilnehmer:innen betonten die Notwendigkeit, standardisierte Rekrutierungsrahmenwerke für die europäischen Strafvollzugsverwaltungen einzuführen. Ein einheitlicher Satz von Einstellungskriterien und Kompetenzbewertungsmodellen sollte eingeführt werden, um sicherzustellen, dass Absolvent:innen, die in das Feld eintreten, den professionellen Kompetenzstandards entsprechen.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



- Es sollte ein strukturiertes, EU-weites Mentoring-Programm eingeführt werden, das sicherstellt, dass alle neuen Rekrut:innen konsistente Anleitung von erfahrenen Fachleuten erhalten. Dies würde die Bereitstellung spezieller Mentoring-Schulungen für leitende Beamt:innen umfassen, um sie in die Lage zu versetzen, Absolvent:innen effektiv zu unterstützen und auszubilden.
- Die Strafvollzugsverwaltungen sollten Strafvollzugsberufe aktiv durch Partnerschaften mit Universitäten, Social-Media-Kampagnen und Karrieremessen fördern. Eine größere Sichtbarkeit von Erfolgsgeschichten von Absolvent:innen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der sozialen Wirkung von Strafvollzugsarbeit könnte dazu beitragen, die öffentliche Wahrnehmung zu verändern und Spitzenkräfte anzuziehen.
- Die Teilnehmenden schlugen vor, strukturierte Praktikumsmöglichkeiten in Strafvollzugsanstalten einzuführen, damit Universitätsstudierende vor der Bewerbung für Vollzeitstellen praktische Erfahrung sammeln können. Diese Initiative würde die Berufsbereitschaft erhöhen und die Bindungsraten steigern.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.



**Co-funded by  
the European Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde oder die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.