

Zeitschrift:	Schweizerische Zeitschrift für Kriminologie = Revue suisse de criminologie = Rivista svizzera di criminologia = Swiss Journal of Criminology
Herausgeber:	Schweizerische Arbeitsgruppe für Kriminologie
Band:	16 (2017)
Heft:	1
Artikel:	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden im schweizerischen Justizvollzug : aktuelle Situation und künftige Herausforderungen = Formation et formation continue du personnel du domaine des privation de liberté en Suisse : situation actuelle et défis futurs
Autor:	Schneeberger, Regine / Zahnd, Stephanie
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-1050706

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 03.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Regine Schneeberger, Stephanie Zahnd

Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden im schweizerischen Justizvollzug: aktuelle Situation und künftige Herausforderungen

Zusammenfassung

Das Schweizerische Ausbildungszentrum für Strafvollzugspersonal SAZ in Fribourg bietet Aus- und Weiterbildungen im Justizvollzug für die Mitarbeitenden der drei Landesregionen an. Aktuell befindet es sich auf dem Weg hin zu einem Schweizerischen Kompetenzzentrum für den Justizvollzug SKJV, in welchem der Bildungsbereich nur noch eine – wenn auch wichtige – Säule darstellen wird.

Der vorliegende Artikel verortet den Bildungsbereich des SAZ/SKJV einerseits innerhalb der schweizerischen Bildungslandschaft im Bereich der höheren Berufsbildung, andererseits auch im föderalistisch organisierten Justizvollzug. Es wird exemplarisch aufgezeigt, wie sich die Berufsbilder verschiedener Berufsgruppen (Mitarbeitende in den Vollzugseinrichtungen, Führungskräfte) verändert haben und welche Anforderungen sich aufgrund dieses Wandels in Bezug auf die Kompetenzen, welche die Mitarbeitenden aufweisen müssen, um ihren Berufsalltag professionell zu bewältigen, ergeben. Vor diesem Hintergrund wird skizziert, welche Fragen sich in Bezug auf das Bildungsangebot am SAZ/SKJV in den nächsten Jahren stellen.

Schlüsselwörter: Schweizerisches Ausbildungszentrum für Strafvollzugspersonal, Berufsbildung, Aus- und Weiterbildung.

Résumé

Le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire CSFPP à Fribourg propose au personnel pénitentiaire des trois régions linguistiques de Suisse des cours de formation et de perfectionnement professionnel. Actuellement, le CSFPP évolue pour devenir un Centre suisse de compétences en matière d'exécution de sanctions pénales CSCSP, au sein duquel le département de la formation ne représentera plus qu'une des composantes, quand bien même importante.

D'une part, le présent article situe le domaine de la formation du CSFPP/CSCSP au niveau de la formation professionnelle supérieure du paysage suisse de la formation. D'autre part, il précise sa place dans l'exécution des sanctions pénales, organisée de manière fédérale. Il est démontré par des exemples concrets comment les profils des différents groupes professionnels (personnel des établissements pénitentiaires, cadres) ont évolué et quelles sont les exigences qui en découlent par rapport aux compétences dont le personnel a besoin pour gérer de manière professionnelle le travail quotidien. Dans ce contexte, l'article présente les questions en lien avec l'offre de formation du CSFPP/CSCSP de ces prochaines années.

Mots-clés: Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire, formation professionnelle, formation continue.

Summary

The Swiss Prison Staff Training Center SPSTC in Fribourg offers training and continuing education in law enforcement for staff members from the three regions of the country. The SPSTC is about to become a Swiss Competence Center for the Enforcement of Criminal Penalties SCCECP, in which the education sector will represent only one – albeit important – area.

The present article simultaneously situates the SPSTC/SCCECP education sector in both the field of higher professional education of the Swiss education landscape, and in the federally organized execution of criminal sanctions. It will demonstrate through specific examples how the job profiles of the different professional groups (correctional facilities' staff, managers) have changed and which requirements may arise due to this change in terms of skills that staff members must have to handle their day-to-day work with professionalism. Considering this background, the issues related to the SPSTC/SCCECP educational programs are outlined for the coming years.

Keywords: Swiss Prison Staff Training Center, education, continuing education.

1. Der Bildungsbereich am SAZ/SKJV im Kontext der Weiterbildungslandschaft

Die Durchlässigkeit des schweizerischen Bildungssystems wird immer wieder positiv herausgestrichen. Trotzdem ist es für die folgenden Überlegungen sinnvoll, sich die Grundstruktur des Bildungssystems vor Augen zu führen.

Ein Drittel der Jugendlichen besucht nach der obligatorischen Schulzeit allgemeinbildende Schulen (Fachmittelschulen, Gymnasien), deren Abschlüsse ihnen den Zugang zum Hochschulbereich (Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen, Universitäten, = alle sog. *Tertiär A*) ermöglichen. Hier absolvieren sie im Rahmen ihres Studiums Bachelor- und Masterlehrgänge. Anschliessend nehmen sie allenfalls eine *Weiterbildung im Hochschulbereich* in Angriff, in welcher sie CAS-, DAS- und MAS-Zertifikate erwerben. Über die Berufsmaturität und Passerellen (Ergänzungsprüfung zur Berufsmatura) haben überdies auch Jugendliche

aus dem Berufsbildungsbereich Zugang zum Hochschulbereich.

Zwei Drittel der Jugendlichen absolvieren nach der obligatorischen Schule im Rahmen der beruflichen Grundbildung eine Lehre, welche sie mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis abschliessen (vgl. SBFI 2016, 11). Danach steht ihnen im Rahmen der Weiterbildung der Weg in die *höhere Berufsbildung* (= *Tertiär B*) offen, wo sie eidg. Fachausweise, eidg. Diplome und Diplome höherer Fachschulen erwerben können. In der Schweiz existieren aktuell rund 220 unterschiedliche Berufsprüfungen (im Jahre 2014: über 14 000 Abschlüsse) und 170 höhere Fachprüfungen (2014: über 2600 Abschlüsse) (vgl. SBFI 2016, 18 f.).

Charakteristisch für die höhere Berufsbildung in der Schweiz ist ihre enge Verbindung zur Berufswelt. Die Organisationen der Arbeitswelt (z. B. Berufsverbände, Fachorganisationen) spielen im Tertiär B-Bereich deshalb eine zentrale Rolle (vgl. SWIR 2014, 7). Die Weiterbildungen orientieren sich an den von der Wirtschaft und Verwaltung nachgefragten beruflichen Qualifikationen. Daraus ergibt sich ein starker Praxisbezug.

Vor dem Hintergrund des hier nur kurz skizzierten Bildungssystems im Tertiärbereich soll nun der Bildungsbereich am Schweizerischen Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal SAZ bzw. das Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug SKJV verortet werden.

Das SAZ – eine seit 1977 existierende Stiftung des Bundes und der 26 Kantone unter Aufsicht der Konferenz der kantonalen Polizei- und Justizdirektorinnen und -direktoren KKJPD – ist die für alle drei Landesteile zuständige Justizvollzugsschule mit Standort Fribourg. Aktuell befindet sich das SAZ im Übergang zum SKJV. Unter das Dach des SKJV werden künftig weitere Bereiche (Insassenbildung, Gesundheit, Sicherheit, Risikoorientierung, Kapazitätsmonitoring, Think Tank) integriert. Diesen Bereichen wird die Aufgabe zukommen, im Auftrag der KKJPD Standards und Empfehlungen für den Justizvollzug zu erarbeiten und damit zu einer Harmonisierung in Bezug auf für den Justizvollzug zentrale Themen beizutragen (vgl. SKJV 2016).

Der Bildungsbereich des SAZ/SKJV macht folgende Angebote:

- *Grundausbildung*: Bei den in den Vollzugs-einrichtungen (Untersuchungshaft, Straf-

und Massnahmenvollzug, ausländerrechtliche Haft, teilweise Jugendvollzug) tätigen Aufsehern/Betreuern handelt es sich um Mitarbeitende, welche in der Regel über ein Fähigkeitszeugnis verfügen¹ und sich für eine Tätigkeit im Justizvollzug entschlossen haben. Sie sind von der betreffenden Leitung der Vollzugseinrichtung für ihre Tätigkeit rekrutiert worden. Nach einer praktischen Einführung ins neue Tätigkeitsfeld vor Ort in der Vollzugseinrichtung und dem Besuch von kantonalen theoretischen Einführungskursen absolvieren sie am SAZ/SKJV berufsbegleitend während zweier Jahre die insgesamt 15-wöchige Grundausbildung. Diese bereitet auf die eidg. Berufsprüfung vor. Nach deren Bestehen tragen sie den Titel «Fachmann/Fachfrau Justizvollzug mit eidg. Fachausweis».

- *Führungsausbildung*: Absolventen dieser Grundausbildung, die in einer Vollzugseinrichtung eine Führungsposition übernehmen, können am SAZ/SKJV zudem einen 9-wöchigen justizvollzugsspezifischen Führungslehrgang absolvieren, welcher sie auf die eidg. höhere Fachprüfung vorbereitet. Nach bestandener Prüfung führen sie den Titel «eidg. dipl. Justizvollzugsexperte/-expertin». Dieser Führungslehrgang steht – wie dies bei auf die eidg. höheren Fachprüfungen vorbereitenden Lehrgängen generell üblich ist – auch Spezialisten in den Vollzugseinrichtungen offen, die über eine Hochschulbildung (Tertiär A) verfügen.
- *Weiterbildungskurse*: Schliesslich bietet das SAZ/SKJV auch eine Vielzahl von justizvollzugsspezifischen Weiterbildungskursen an, die zur sog. «berufsorientierten Weiterbildung» zu zählen sind. Diese Kurse erlauben es den Absolventen der Grundausbildung, bereits erworbenes Wissen zu vertiefen, aber auch neue Kompetenzen zu erwerben. Kurse im Weiterbildungsbereich stehen auch Mitarbeitenden von Spezialdiensten in Vollzugseinrichtungen (z. B. Sozialdienst, Gesundheitsdienst, Bildungsbereich etc.), aber auch aus den Vollzugsbehörden und den Bewährungsdiensten offen.

¹ D. h. über eine Ausbildung auf der Sekundarstufe 2.

Verschiedene Aspekte der am SAZ/SKJV angebotenen Lehrgänge, welche mit eidg. Prüfungen abschliessen, sind im Kontext der höheren Berufsbildung speziell bzw. unterscheiden das SAZ/SKJV von anderen Bildungsanbietern im Bereich des tertiären Weiterbildungsbereichs:

- *Ausbildungsmonopol:* Das SAZ/SKJV besitzt für die beiden Lehrgänge (Grundausbildung, Führungslehrgang) das Ausbildungsmonopol. Dies hat damit zu tun, dass sich der Bund und die Kantone dazu entschlossen haben, die Lehrgänge, die auf eine staatliche Tätigkeit mit hoheitlicher Funktion vorbereiten, einer Stiftung zu übertragen.²
- *Nicht justizvollzugsspezifische Vorbildung der Kursteilnehmenden:* Die Absolventen der Lehrgänge am SAZ/SKJV bringen eine fremde Grundausbildung (eidg. Fähigkeitszeugnis) mit. Es gibt keine Berufslehre, die auf eine Tätigkeit im Justizvollzug vorbereitet. Anders als in den meisten Berufen, wo die Lehrgänge der höheren Berufsbildung zu einer Vertiefung des in der Lehre erworbenen Fachwissens oder zu einer Spezialisierung führen, erwerben die Lehrgangsteilnehmenden am SAZ/SKJV für sie neue justizvollzugsspezifische (Grundausbildung) bzw. führungsspezifische (Führungsausbildung) Kompetenzen. Die Lehrgänge am SAZ/SKJV sind damit nicht eigentlich Weiterbildungen, die auf früher erworbenen Kenntnisse aufbauen können, sondern «Erstausbildungen», die auf verschiedene Tätigkeiten im Justizvollzug vorbereiten.
- *Finanzierung der Angebote:* Die Kosten für die Teilnahme an den vorbereitenden Lehrgängen werden in der höheren Berufsbildung üblicherweise von den Kursteilnehmenden selber getragen. Je nach gesetzlicher Regelung übernehmen Arbeitgeber oder gewisse Kantone einen Teil der Kosten (vgl. SWIR 2014, 9). Ein anderer Weg wurde hingegen im Justizvollzug bestritten: Hier finanzieren der Bund und die Kantone das Globalbudget des SAZ/SKJV. Dieses wiederum bietet die Lehrgänge und Kurse für die Kursteilnehmenden kostenlos an.

2 Dass das SAZ nicht nur das Monopol für die Lehrgänge besitzt, sondern darüber hinaus auch als Träger der eidg. Prüfungen auftritt, stellt eine weitere Besonderheit des Justizvollzugs dar, da in anderen Branchen die beiden Trägerschaften in der Regel strikt getrennt sind.

3 Andere Typen von Vollzugseinrichtungen (Wohn- und Arbeitsexternat, Forensische Klinik, Gefängnisspital etc.) sind mit jeweils geringen Prozentzahlen vertreten.

4 In die vorliegende Statistik einbezogen wurden 1879 Mitarbeitende.

2. Der Bildungsbereich am SAZ/SKJV im Kontext des Justizvollzugs

Der «Justizvollzug» ist ein heterogenes, dynamisches Gebilde. Dies wird im Folgenden so weit dargestellt, als es nötig ist, um die sich im Bildungsbereich am SAZ/SKJV stellenden Herausforderungen zu verstehen:

- Der Justizvollzug umfasst aktuell 117 unterschiedliche Vollzugseinrichtungen (BfS, Stand: 2015). Diese lassen sich zu unterschiedlichen *Anstaltstypen* zusammenfassen, in welchen die verschiedenen im Gesetz vorgesehenen Haftformen vollzogen werden: Untersuchungsgefängnisse, geschlossene und offene Straf- und Massnahmenvollzugseinrichtungen sowie Institutionen zum Vollzug von ausländerrechtlicher Haft.
- Gemäss einer Studie von Isenhardt et al. (2004, 10), in welche über 4200 Mitarbeitende aus 89 Einrichtungen einbezogen wurden, ergibt sich bezüglich der Verteilung der Mitarbeitenden auf die verschiedenen Anstaltstypen folgendes Bild:
 - 33,4% arbeiten in einem Gefängnis (Untersuchungs- und/oder ausländerrechtliche Haft)
 - 24,6% im geschlossenen Strafvollzug
 - 18,1% im offenen Strafvollzug
 - 13,4% im Massnahmenvollzug³
- Innerhalb der Vollzugseinrichtungen existieren *unterschiedliche Bereiche*, für welche *verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden* zuständig sind. Gemäss derselben Studie (ebda., 29) arbeiten⁴:
 - 42,2% im sog. Aufsichts- und Betreuungsdienst im Zellentrakt bzw. auf den Wohnabteilungen im betreuungsorientierten Gruppenvollzug;
 - 19,2% im Werkdienst, der die Gefangenen in den unterschiedlichen Arbeitsstätten anleitet;
 - 10,2% im Sicherheitsdienst;
 - 12,5% in einem Spezialdienst (Gesundheits- oder Sozialdienst, psychiatrisch-psychologischer Dienst, im Bildungs- und Freizeitbereich der Gefangenen sowie in der Seelsorge) sowie
 - 9,4% in der Verwaltung bzw. in den Supportdiensten.
- Der Justizvollzug ist bekanntlich *Sache der Kantone* (vgl. Art. 372, 376 und 377 StGB). Obwohl sich die Kantone zwecks gegenseitiger Unterstützung und Harmonisierung im

Justizvollzug zu drei Konkordaten zusammengeschlossen haben, fördert die föderalistische Zuständigkeit die *Heterogenität* der in den Vollzugseinrichtungen, bei den Vollzugsbehörden und den Bewährungsdiensten *existierenden Praxen*, von *Lösungen für konkrete Probleme und von geltenden Standards*.

- *Spezialisierung/Professionalisierung*: Der Justizvollzug befindet sich seit den 90er-Jahren des letzten Jahrtausends im Wandel. In der Folge verschiedener schwerwiegender Vorfälle mit Straftätern ist das Risikobewusstsein im Justizvollzug gestiegen. Risikoassessments und -management sind heute zentrale Bestandteile des Sanktionenvollzugs bei Gewalt- und Sexualstraftätern (vgl. KKJPD 2014). Zudem ist es zu einem massiven Ausbau des Therapieangebots in forensischen Kliniken, den Vollzugseinrichtungen und im ambulanten Bereich gekommen. Aber nicht nur das Thema der Risikoorientierung ist zunehmend wichtig geworden: Mit dem gesamtschweizerischen Projekt BiSt (Basisbildung im Strafvollzug⁵) wird Insassen ermöglicht, ihre lückenhafte Grundbildung zu komplettieren und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Verschiedene Anstalten setzen nicht bloss auf eine «Beschäftigung» der Gefangenen im Arbeitsbereich, sondern auf arbeitsagogische Angebote, bei welchen die Gefangenen individuell gefördert werden⁶. Gestützt auf die Erkenntnis, dass nicht alle Straftäter dieselben «Interventionen» benötigen, entstehen ausserdem zunehmend Spezialabteilungen⁷.

Vor diesem Hintergrund steht der Bildungsbereich am SAZ/SKJV vor verschiedenen Herausforderungen:

- *Grundausbildung als Generalistenausbildung* *Notwendigkeit der Spezialisierung*: Die Mitarbeitenden, welche die Grundausbildung am SAZ/SKJV absolvieren, stammen aus unterschiedlichen Anstaltstypen, Bereichen innerhalb der Vollzugseinrichtungen sowie den neu entstandenen Spezialabteilungen. Der konkrete Arbeitsalltag bzw. die zu dessen Bewältigung notwendigen Kompetenzen unterscheiden sich stark. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach einem sinnvollen Verhältnis von Generalisten- und Spezialistentum in den Bildungsgefassen

am SAZ/SKJV. Die gleiche Frage wird auch unter den Leitungen der deutschen Justizvollzugsschulen diskutiert (vgl. Köhler 2008, 62 ff.; Blanck 2015, 282). Die Generalistenausbildung ist einfacher organisierbar und bietet den Vorteil hoher beruflicher Flexibilität gerade in kleinen, wenig spezialisierten Einrichtungen, hat jedoch den Nachteil, dass Mitarbeitende für spezifische Tätigkeiten theoretisch und praktisch spezifisch weitergebildet werden müssen.

- *Vermittlung von Theorie und Praxis in den Kantonen und am SAZ/SKJV*: Generell besteht eine Problematik des schweizerischen Ausbildungssystems im Justizvollzug darin, dass die Aufseher/Betreuer in den Vollzugseinrichtungen zu arbeiten beginnen, bevor sie eine entsprechende theoretische und praktische Einführung erfahren haben. Hingegen fordern die Minimalstandards für die Behandlung von Gefangenen der Vereinten Nationen⁸ von 2015 in Art. 75 Ziff. 2:

«Before entering on duty, all prison staff shall be provided with training tailored to their general and specific duties, which shall be reflective of contemporary evidence-based best practice in penal science. Only those candidates who successfully pass the theoretical and practical tests at the end of such training shall be allowed to enter the prison service.»

Dies lässt an einen kantonalen, regional-konkordatlichen oder zumindest teils zentralen Einführungskurs am SAZ/SKJV in Fribourg denken, der vor oder zu Beginn der Arbeitsaufnahme in den Vollzugseinrichtungen zu absolvieren wäre. Dies allerdings würde die bisher nicht harmonisierte Selektionspraxis (vgl. Brägger 2014, 521 f.) von neuen Vollzugsmitarbeitenden in den einzelnen Einrichtungen tangieren, die in mehreren gleichgeschalteten «Kohorten» erfolgen müsste, um die neuen Mitarbeitenden vor oder zu Beginn der Arbeitsaufnahme in einen Einführungskurs zu schicken.

Bis Mitarbeitende in die Grundausbildung am SAZ/SKJV eintreten, dauert es zwischen einem und mehreren Jahren. In dieser Zeitspanne durchlaufen die Mitarbeitenden in den

5 <http://www.bist.ch>.

6 Als Beispiel sei die Strafanstalt Witzwil erwähnt: http://www.pom.be.ch/pom/de/index/freiheitsentzug-betreuung/vollzugseinrichtungen_ewachsene/anstalten_witzwil/portrait.html.

7 Z. B. für psychisch kranke oder für betagte Gefangene, für jugendliche Untersuchungshäftlinge.

8 UNODC: The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners, genannt: the Nelson Mandela Rules.

Vollzugseinrichtungen eine praktische und in ihrem Kanton eine theoretische Ausbildung.

Die *theoretische Ausbildung* in den kantonalen Einführungskursen unterscheidet sich aufgrund des föderalistischen Systems betr. Dauer und vermittelten Inhalten beträchtlich. Daran haben auch die Richtlinien zur Aus- und Weiterbildung des Personals im Justizvollzug, welche alle drei Konkordate erlassen haben und in welchen minimale Angaben zur notwendigen theoretischen Vorbildung in den Kantonen bzw. Vollzugseinrichtungen festgehalten wurden, nichts zu ändern vermocht.⁹ Dies führt dazu, dass die Mitarbeitenden mit ganz unterschiedlichem Vorwissen in die Grundausbildung am SAZ/SKJV eintreten. Der unterschiedliche Ausbildungsstand macht das Unterrichten für die Kursleitenden in Fribourg anspruchsvoll.

Das aktuelle System setzt bei der *praktischen Ausbildung* auf «Learning by doing» in den Vollzugseinrichtungen, ohne Minimalstandards vorzuschlagen oder den Erwerb konkreter Kompetenzen und deren Nachweis vorzuschreiben (vgl. Konkordat der Nordwest- und Innerschweiz 2004, 4). Die sog. «Bestätigung erstes Ausbildungsjahr», die nach dem ersten Tätigkeitsjahr von der Vollzugseinrichtung zu verfassen ist, gilt aktuell als Zulassungsbedingung für die Grundausbildung am SAZ/SKJV. Letztere setzt bisher auf die Vermittlung theoretischer Inhalte und delegiert die praktische Ausbildung vollumfänglich an die Vollzugseinrichtungen. Bei den eidg. Prüfungen werden die praktischen Kompetenzen, welche die Vollzugsmitarbeitenden benötigen, um den Arbeitsalltag professionell zu bewältigen, auf der Handlungsebene nicht überprüft.

Angesichts der hier nur kurz aufgezeigten Schwierigkeiten wird zu klären sein, wieweit die Kantone und die Vollzugseinrichtungen gewillt sind,

- einen Einführungskurs zu installieren, welchen neue Mitarbeitende vor oder zu Beginn der Arbeitsaufnahme im Justizvollzug absolvieren;

- die theoretischen Vorkurse in den Kantonen, was ihre Dauer und die vermittelten Inhalte betrifft, zu harmonisieren bzw. in Fribourg – was allgemeingültige Inhalte betrifft – zu zentralisieren;
- die praktischen Kompetenzen, die es bis zur eidg. Berufsprüfung bzw. zur höheren Fachprüfung zu erwerben gilt, in den Vollzugseinrichtungen standardmäßig auszubilden und zu prüfen.

Längerfristig wird sich zudem für das SAZ/SKJV die Frage stellen müssen, inwiefern es die praktische Ausbildung der Mitarbeitenden bzw. Führungspersonen im Justizvollzug weiterhin umfassend an die Vollzugseinrichtungen delegiert oder ob es künftig auch Unterrichtsgefäße zum Erwerb praktischer Kompetenzen in die Lehrgänge integriert. Mit derselben Frage, wie die Grundausbildung handlungsorientierter ausgestaltet werden kann, befassen sich übrigens auch die deutschen Justizvollzugschulen (vgl. Schröven 2008, 61). Wenn auch praktische Inhalte in die Bildungsangebote am SAZ aufgenommen würden, könnte auch der Gefahr begegnet werden, auf die Herzog (2008, 70 f.) hinweist: Die blosse Vermittlung theoretischer Inhalte an der Schule habe für die Auszubildenden oftmals keine praktische Relevanz. In den Vollzugseinrichtungen herrschten zudem teilweise Werte und Normen vor, die den offiziellen Zielen der Ausbildung entgegenstünden. Wenn die Praxisausbildung nicht gesteuert, theoretisch begleitet und kritisch hinterfragt werde, überlasse man die Auszubildenden der «Subkultur der Praxis». Die Übernahme zumindest eines Teils der praktischen Ausbildung würde allerdings am SAZ/SKJV eine umfangreichere Infrastruktur bedingen, als sie heute existiert.¹⁰

- *Vermittlung von einheitlichen Standards im Unterricht*: Angesichts des Föderalismus im Justizvollzug bzw. den sich daraus ergebenen unterschiedlichen Praxen ist es schwierig, in den Bildungsangeboten des SAZ/SKJV Standards oder sog. best practices zu vermitteln. Wo möglich beruft man sich zwar auf eidgenössisches, für alle geltendes Recht oder justizvollzugsrelevante Entscheide des Bundesgerichts. Auch Empfehlungen oder Entscheide internationaler Gremien (Europarat, europäischer Gerichtshof, Comité pour la prévention de la torture, CPT) und nationaler Gremien (z. B. Natio-

⁹ Als Beispiel die Richtlinien des Konkordats der Nordwest- und Innerschweiz von 2004 zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Personal des Justizvollzugs unter: <https://www.konkordate.ch/konkordatliche-erlaesse>.

¹⁰ Zu denken ist an Übungszellen bzw. einen entsprechenden Zellentrakt; Räume, wo Auszubildende im Rollenspiel von den übrigen Kursteilnehmenden beobachtet werden können etc.

nale Kommission zur Verhütung von Folter, NKVF) werden herangezogen. Die teilweise sehr verschiedenen Lösungen der Vollzugseinrichtungen in Bezug auf gleiche Probleme (z.B. im Bereich Sicherheit, Vollzugsplanung, Insassenarbeit) werden in Diskussionen im Unterricht zwar aufgegriffen, aber in der Regel nicht bewertet. Vor diesem Hintergrund stellt sich dem Bildungsbereich am SAZ/SKJV die Frage, ob bzw. wie es künftig gelingen kann, die am SAZ/SKJV zu vermittelnden Unterrichtsinhalte zu standardisieren, best practices in den einzelnen Fächern zu vermitteln und damit die Qualität des Justizvollzugs insgesamt zu fördern. Bleibt es im Unterricht beim Staunen der Kursteilnehmenden über die grossen Unterschiede bzw. bei einer gewissen Beliebigkeit all dieser in den Klassendiskussionen zu Tage tretenden Praxen, vermag dies auf die Länge nicht zu befriedigen.

- *Ausbau des Weiterbildungsangebots für Mitarbeitende der Spezialdienste in den Vollzugsseinrichtungen, bei der Vollzugsbehörde und den Bewährungsdiensten:* Auf die zunehmende Spezialisierung und Professionalisierung des gesamten Justizvollzugs und der sich daraus ergebenden Nachfrage nach Spezialisten wurde bereits hingewiesen. Das SAZ/SKJV, ursprünglich eine Aus- und Weiterbildungsstätte im Bereich der höheren Berufsbildung (Tertiär B), hat sich aufgrund dieser Entwicklungen in den letzten Jahren im Weiterbildungsbereich allen Mitarbeitenden im Justizvollzug geöffnet, auch den Spezialisten, die über einen Abschluss im Hochschulbereich verfügen (Tertiär A). Dies führt in der Weiterbildung zu neuen Herausforderungen insbesondere für die Kursleitenden, welche sich oftmals mit sehr unterschiedlichem Vorwissen und Erwartungen konfrontiert sehen.
- Gleichzeitig sind vor allem in der Deutschschweiz bei Fachhochschulen¹¹, Universitäten¹² und privaten Anbietern¹³ verschiedene Lehrgänge geschaffen worden, um der steigenden Nachfrage nach Vollzugsspezialisten nachzukommen. In der lateinischen Schweiz sind die Zielgruppen offensichtlich zu klein, so dass sich die Weiterbildungsanbieter im Hochschulbereich, die zumindest selbsttragend wirtschaften müssen, diesem Markt nicht annehmen¹⁴. Hieraus

ergeben sich für die Zukunft drei Herausforderungen: Es muss geklärt werden,

- wie SAZ/SKJV-intern ein Weiterbildungsangebot geschaffen werden kann, das den Bedürfnissen der unterschiedlichen Zielgruppen in den Bereichen Tertiär A und B gerecht wird;
- ob und in welcher Form das SAZ/SKJV-interne Angebot und die unterschiedlichen in der deutschen Schweiz existierenden Weiterbildungsangebote für Spezialisten, die über einen Abschluss im Hochschulbereich (Tertiär A) verfügen, koordiniert werden können;
- wie darauf hingewirkt werden kann, dass für Vollzugsspezialisten in der lateinischen Schweiz ein mit der Deutschschweiz vergleichbares Weiterbildungsangebot aufgebaut und mit den zahlenmäßig kleinen Zielgruppen auch tatsächlich realisiert werden kann.

3. Sich verändernde Anforderungen an die Mitarbeitenden

Die Berufsbilder im Justizvollzug und die darauf basierenden Kompetenzen, die in Aus- und Weiterbildungen und in der Praxis erworben werden, um den jeweiligen Arbeitsalltag professionell zu meistern, befinden sich im Wandel.

Dies gilt zum einen für die Mitarbeitenden in den Vollzugseinrichtungen. Hier ist an die beiden grössten Mitarbeitendengruppen, den Aufsichts- und Betreuungsdienst und den Werkdienst, zu denken.

Oft beschrieben wurde der Fakt, dass den Aufsehern in den 1970er-Jahren zusätzlich zu den Aufgaben der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Versorgung der Gefangenen auch noch ein Betreuungsauftrag überantwortet

¹¹ Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW: CAS Rückfallprävention; CAS Soziale Integration bei Dissozialität und Kriminalität; CAS Verhaltensorientierte Beratung (in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern); CAS Vollzugsrecht; Berner Fachhochschule: CAS forensisch psychiatrische Pflege und Betreuung.

¹² Universität Bern: CAS Seelsorge im Straf- und Massnahmenvollzug.

¹³ Institut für Opferschutz und Täterbehandlung IOT in Zürich; CAS Grundlagen forensische Wissenschaften; darauf aufbauend: DAS forensische Begutachtung; DAS forensische Prognostik, DAS forensische Psychotherapie, DAS forensische Milieutherapie, DAS forensische Vollzugspezialisierung.

¹⁴ Eine Ausnahme stellt ein justizvollzugsspezifisches CAS «Santé en milieu pénitentiaire» an der Universität Genf dar.

worden ist, was zu widersprüchlichen Anforderungen in der Berufsrolle geführt hat (vgl. Herzog 2008, 70; Lehmann 2009, 45 ff.; Mentz 2013, 152; Schroven 2013, 149).

Lehmann (2009, 247) hält fest, der Arbeitsalltag von Mitarbeiterinnen im Vollzug sei weitaus komplexer, als in medialen Stereotypen vermittelt:

«Der Bedienstete muss sich während seiner Arbeit auf unterschiedlichste Situationen und unterschiedlichste Menschen einstellen, ist dabei mit vielzähligen Anforderungen sowohl von Seiten der Inhaftierten als auch von Kollegen und Vorgesetzten konfrontiert und steht dabei ständig im Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Vorgaben und theoretischen Regelungen auf der einen und alltagspraktischen Bedürfnissen und Notwendigkeiten auf der anderen Seite.»

Auf aktuelle Veränderungen im Berufsbild und damit in den Anforderungen an die Vollzugsmitarbeiterinnen macht Schroven (2013, 149) – allerdings für Deutschland – aufmerksam. Er konstatiert bezüglich der Vollzugsmitarbeiterinnen:

- eine allgemeine Arbeitsverdichtung und eine Zunahme der Komplexität der Aufgaben;
- den zunehmenden Einsatz von technischen Mitteln und organisatorischen Verfahren;
- das sich Einstellen-müssen auf immer neue Aufgaben und Projekte;
- verstärkte Anforderungen im sozialen Bereich im Umgang mit den Gefangenen und im Team sowie
- eine zunehmend komplex belastete Klientel.

Mauruschat (2008, 69) sieht eine zusätzliche Anforderung im deutschen Vollzug in der heute verlangten Interdisziplinarität, den Vollzugsplanungskonferenzen und in der geforderten umfassenden Entlassungsplanung. Zudem komme es zu einer Spezialisierung der Mitarbeiterinnen, indem sie für die Durchführung sozialer Trainings, im Aufnahmeverfahren von

Gefangenen sowie in der Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen eingesetzt würden. Herzog (2008, 70) warnt – vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit und Politik grassierenden Null-Risiko-Politik – vor einem «Rückfall» in den Verwahrungsvollzug, was zwangsläufig Implikationen für das Berufsbild und Anforderungsprofil der Mitarbeiterinnen im Aufsichts- und Betreuungsdienst hätte.

Für die Schweiz liegen unseres Wissens keine Untersuchungen vor, welche sich mit aktuellen Veränderungen in Bezug auf die Anforderungen an die Vollzugsmitarbeiterinnen befassen. Zu denken ist an Folgendes¹⁵:

- Zunahme von Spezialabteilungen und dadurch nötig werdende Spezialkompetenzen im Umgang mit der dort untergebrachten Klientel (z. B. Jugendliche, Betagte, psychisch Kranke);
- Seit der StGB-Revision von 2007 Einführung des anstaltsinternen Vollzugsplans und sich dadurch ergebende neue Aufgaben betr. Interdisziplinarität, Koordination in sog. Vollzugsplanungskonferenzen und bei der Erstellung des Plans zusammen mit dem Gefangenen;
- Verstärkte Risikoorientierung im gesamten Justizvollzug mit erhöhten Anforderungen in Bezug auf die gezielte Beobachtung der Gefangenen, Implementierung deliktsenkender Interventionen sowie ein adäquates Informations- und Übergangsmanagement.
- Einführung arbeitsagogischer Konzepte in den Werkstätten.

Beobachtbar ist überdies der Trend, im Zischen der Professionalisierung zunehmend Spezialisten für einzelne Vollzugsaufgaben in den Vollzugseinrichtungen¹⁶ zu rekrutieren, was dazu führt, dass neue Berufsgruppen, oftmals mit einem Abschluss auf Hochschulniveau, Aufgaben übernehmen, die früher von Aufsehern/Betreuern erledigt worden sind.¹⁷

Hinweise zu aktuellen Anforderungen im Alltag von Vollzugsmitarbeiterinnen ergeben sich auch aus Mitarbeiterbefragungen. In der von Isenhardt et al. (2004) durchgeföhrten Studie empfinden zwei Drittel der Mitarbeiterinnen in den Vollzugseinrichtungen die an sie gestellten Arbeitsanforderungen als angemessen (51). Ein Drittel beurteilt die Anforderungen als unangemessen, wobei sie sich bezüglich der Menge der zu bewältigenden Arbeit eher überfordert fühlen, bezüglich der Inhalte der Tätigkeit

¹⁵ Zu bedenken ist, dass diese Veränderungen nur Mitarbeiterinnen in bestimmten Typen von Vollzugseinrichtungen betreffen oder gar nur in einzelnen Vollzugsanstalten.

¹⁶ Z. B. Gesundheitsfachleute aus dem Psychiatriebereich für die Betreuung psychisch kranker Gefangener, Sozialpädagogen/Sozialarbeitende für Betreuung und Vollzugsplanung, Arbeitsagogen für die Werkstätten, Lehrer für den Bildungsbereich.

¹⁷ Lemire (2003, 42 f.) sieht diese Entwicklung durchaus kritisch, indem er festhält, die Verankerung des Resozialisierungsgedankens im Justizvollzug habe in erster Linie die Spezialisten gestärkt, nicht die Aufseher. Den persönlichen Beobachtungen der Letzteren komme zunehmend weniger Gewicht zu, während die Empfehlungen und Entscheide der Spezialisten mit blosen aktenbasierten Instrumenten legitimiert würden.

aber tendenziell eher unterfordert (ebda., 52). Obwohl sich in der Literatur vielfach der Hinweis findet, die Arbeit im Justizvollzug sei hochgradig reglementiert, was aufgrund des geringen Gestaltungsspielraums bei den Mitarbeitenden zu Frustrationen führe (z. B. Bögele 2004, 35), sind über zwei Drittel der Mitarbeitenden mit der ihnen zugestandenen Autonomie bei der Arbeitserledigung zufrieden (Isenhardt et al. 2004, 55). Die Arbeitszufriedenheit ist insgesamt hoch (82,6% äussern sich positiv) (ebda., 123). Über hohe Belastungen berichten Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Arbeit mit psychisch kranken Gefangenen¹⁸, mit personellen Engpässen, aufgrund fehlender Informationen sowie wegen unmotivierten Kollegen (ebda., 110 ff.).

Angesichts dessen, dass die Mitarbeitenden im Aufsichts- und Betreuungsdienst, in den Werkstätten und im Sicherheitsdienst die insgesamt grösste Personalgruppe darstellen, kommt den *Führungskräften*, welche sie anleiten, eine zentrale Bedeutung zu (vgl. Herzog 2013, 154). Gerade wegen ihrer Wichtigkeit erstaunt es, dass das Thema Führung im Justizvollzug bisher – im Gegensatz zu anderen Verwaltungsbereichen – vernachlässigt worden ist (vgl. Wohlgemuth 2008, 72). Isenhardt et al. (2004) weisen in ihrer Studie über den schweizerischen Justizvollzug nach, dass eine positiv erlebte Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden insgesamt steigen lässt. Der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten scheint ein grösserer Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden zuzukommen als Aspekte, welche den Kontakt zu den Gefangenen betreffen (233 f.). Allerdings gibt es doch auffällige Unterschiede betr. Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten zwischen verschiedenen Anstaltstypen¹⁹, einzelnen Diensten in den Einrichtungen²⁰ und zwischen den Konkordaten²¹. Schroven (2013, 149) und Herzog (2013, 154) weisen darauf hin, dass die Mitarbeitenden in den Vollzugseinrichtungen heute mehr Ansprüche stellen an ihre Vorgesetzten als früher. Mitarbeitende seien insgesamt kritischer geworden und forderten einen kooperativeren Führungsstil. Insgesamt sei die Führung der Mitarbeitenden in den Vollzugseinrichtungen deshalb anspruchsvoller geworden.

Herzog (2013, 154 f.) konstatiert, Vorgesetzte der Vollzugsmitarbeitenden müssten heute sämtliche Qualitäten moderner Führungskräf-

te in Bezug auf Fach- und Methodenkompetenz sowie hinsichtlich sozialer und persönlicher Kompetenz aufweisen. Trotzdem stellten sich im Justizvollzug besondere Anforderungen:

- Team- und Bereichsleitende würden oft aus den eigenen Reihen in der Vollzugseinrichtung rekrutiert, was den Rollenwechsel vom Kollegen zum Vorgesetzten erschwere und der Akzeptanz durch die Mitarbeitenden hinderlich sei;
- Team- und Bereichsleitende müssten eine Brückenfunktion zwischen Anstaltsleitung und Mitarbeitenden wahrnehmen und Anliegen gegen oben und unten vertreten;
- Aufgrund der unterschiedlichen Ansprüche der verschiedenen Berufsgruppen seien Vorgesetzte von Vollzugsmitarbeitenden massiven Zielkonflikten ausgesetzt;
- Innerhalb des Führungsteams gelte es, die sich widersprechenden Ansprüche von Reformern und Bewahrern auszuhalten;
- Schliesslich müssten sich die Führungspersonen die Loyalität der Mitarbeitenden sichern und gleichzeitig unbequeme Veränderungen durchsetzen, die Mitarbeitenden aber auch immer wieder für eine positive Grundhaltung in der Arbeit mit den Gefangenen motivieren.

Abschliessend sei darauf hingewiesen, dass sich auch Berufsbild und Anforderungen bei der *Vollzugsbehörde und bei den Bewährungsdiensten* im Wandel befinden.

Die früher vorwiegend zur administrativ-bürokratischen Aufgabenerledigung angehal-

¹⁸ Viele in Vollzugseinrichtungen Eingewiesene sind psychisch auffällig bzw. psychisch krank. Dies hat zum einen damit zu tun, dass zu wenig forensische Klinikplätze existieren. Zum anderen sind nicht alle diese Gefangenen in einer Klinik stationär behandlungsbedürftig und verbleiben deshalb in den Hafteinrichtungen (z. B. Gefangene mit Persönlichkeitsstörungen).

¹⁹ Im Massnahmenvollzug wird die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten von den Mitarbeitenden am positivsten eingeschätzt (66).

²⁰ Mitarbeitende von Spezialdiensten in den Vollzugseinrichtungen schätzen die Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten deutlich günstiger ein als die Mitarbeitenden der übrigen Bereiche, wobei Isenhardt et. al. darauf aufmerksam machen, dass Spezialdienste nicht immer in die Hierarchie der Anstalten eingebunden sind und Vorgesetzte damit nicht Teil der Anstalshierarchie sein müssen (65 f.).

²¹ Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten wird von den Mitarbeitenden im lateinischen Konkordat deutlich schlechter bewertet als in den beiden übrigen Konkordaten, hingegen wird im lateinischen Konkordat der Zusammenhalt unter den Kollegen als besser eingeschätzt. Ausgeschlossen werden kann gemäss dem Autorenteam, dass der Effekt auf eine einzelne, bei den Mitarbeitenden besonders ungünstig abschneidende Einrichtung oder auf bestimmte Anstaltstypen zurückzuführen ist. Wo die Gründe liegen, kann gemäss dem Autorenteam nur in weiteren Forschungen geklärt werden (66 und 241).

tenen Mitarbeiterinnen der Vollzugsbehörden sind zu Fallmanagern (vgl. KKJPD 2014, 2 ff.) geworden, die für die durchgehende Vollzugsplanung zuständig sind und die am Vollzug beteiligten anderen Berufsgruppen koordinieren. Nicht zu unterschätzen sind zudem die immer höheren Anforderungen im Bereich des juristischen Know-Hows und der Risikoorientierung. Zunehmend werden bei der Vollzugsbehörde deshalb auch Juristen und forensisch ausgebildete Spezialisten für Risikoassessment und -management eingesetzt.

Auch bei den Bewährungsdiensten ist es vor allem die verlangte Delikt- und Risikoorientierung, welche die Arbeitsweise der Sozialarbeiterinnen verändert hat, indem sie ihre sozialarbeiterischen Interventionen stärker als früher auf die deliktrelevanten Persönlichkeitsanteile ihrer Klientel auszurichten haben. Daneben haben die Bewährungsdienste gerade im Bereich des Kurzstrafenvollzugs wie auch bei den in einigen Kantonen angebotenen Lernprogrammen im ambulanten und stationären Vollzug zusätzliche Aufgaben übernommen. Insgesamt ist eine stärkere Einbindung der Bewährungsdienste in den Justizvollzugsapparat zu konstatieren²², was nicht zuletzt in der in einigen Kantonen vorgenommenen Eingliederung vormals privater Bewährungshilfe-Vereine in die neuen Ämter für Justizvollzug bzw. gar in der Zusammenlegung von Vollzugsbehörde und Bewährungsdiensten im sog. Bewährungs- und Vollzugsdienst BVD zum Ausdruck kommt (vgl. Imperatori 2014, 100 ff.).

Die Entwicklungen bei der Vollzugsbehörde und bei den Bewährungsdiensten haben dazu geführt, dass der Weiterbildungsbedarf beider Berufsgruppen stark gestiegen ist. Verschiedene Weiterbildungsanbieter im Hochschulbereich in der Deutschschweiz offerieren justizvollzugsspezifische CAS, DAS und MAS, wobei eine Weiterbildung, welche speziell auf das Handlungsfeld der «Bewährungsdienste» vorbereitet, nach wie vor fehlt (vgl. Bundesamt für Justiz 2014a, 37).

4. Fragen, über die für den Bildungsbereich am SAZ/SKJV zu entscheiden sein wird

Der Aus- und Weiterbildung der im Justizvollzug tätigen Mitarbeiterinnen kommt angesichts der aufgezeigten Entwicklungen, die mit einer Veränderung der Anforderungsprofile verbunden sind, auch in Zukunft eine grosse Bedeutung zu.

Im Bildungsbereich des SAZ/SKJV stellen sich in nächster Zeit die folgenden Fragen, über welche die zuständigen Gremien zusammen mit den Verantwortlichen in den Kantonen zu entscheiden haben werden.

4.1 Bezug auf den Bildungsbereich insgesamt

Für alle Bildungsgefässe stellt sich die Frage, wie man themenbezogen zu gemeinsamen Standards kommen kann, welche im Unterricht zu vermitteln sind. Während man den Kursleitenden bisher nur die groben Lernziele vorgegeben hat und es dem Einzelnen überlassen war, diese mit Inhalt zu füllen, wird es im Bildungsbereich darum gehen müssen, zusammen mit Fachspezialisten zu definieren, welche Standards (z. B. betr. Sicherheit, betr. risikoorientiertem Denken, betr. Vollzugsplanung) künftig als Haltung des Kompetenzzentrums zu vermitteln sein werden. Die Erarbeitung von einheitlichen Standards über die Sprachgrenzen hinweg könnte z. B. die Einsetzung eines Fachgremiums bedeuten, welches Unterrichtsmaterialien erarbeitet, die für die Kursleitenden verbindlich wären.

Im selben, aber etwas erweiterten Kontext stellt sich die Frage nach dem Einsatz von e-Learning bzw. der Erarbeitung entsprechender Materialien. Dies würde u. a. die Einrichtung virtueller Klassenzimmer erlauben und dazu führen, dass die Kursteilnehmenden nicht mehr immer den für einige langen Weg nach Fribourg bewältigen müssten.

4.2 Bezug auf die Lehrgänge zur Vorbereitung auf eidg. Prüfungen

Die Grundausbildung bereitet auf die eidg. Berufsprüfung vor, die Führungsausbildung auf die eidg. höhere Fachprüfung.

Die Schulgremien haben entschieden, beide Lehrgänge – gestützt auf die Anforderungen des SBFI – kompetenz- und praxisorientiert zu überarbeiten. Dies bedeutet, dass zusammen

²² Manche Autoren sehen diese Entwicklung durchaus kritisch, als Beispiel van Kalmthout (2003), der der Frage nachgeht, inwiefern sich die Bewährungsdienste als Profession der Sozialen Arbeit in der immer stärkeren Abhängigkeit vom Justizapparat überhaupt noch behaupten können.

mit Vertretern aus den Vollzugseinrichtungen Handlungskompetenzen und ein Berufsbild definiert, auf dieser Basis neue Prüfungssettings erarbeitet und schliesslich auch die Inhalte der Lehrgänge neu konzipiert werden müssen.

Da an den eidg. Prüfungen diejenigen Kompetenzen geprüft werden, welche die Mitarbeitenden in einer Vollzugseinrichtung bzw. eine Führungsperson benötigen, um den Berufsalltag professionell zu bewältigen, stellt sich die Frage, wie die bisher den Vollzugseinrichtungen überlassene *praktische Ausbildung* künftig stärker standardisiert werden und in die Prüfungen einfließen kann. Zudem ist es notwendig, die im Unterricht vermittelte Theorie stärker mit der Praxis zu verschränken.

Aus der Revision der *Grundausbildung* ergeben sich zudem Fragen im Hinblick auf die bisher sehr unterschiedlich ausgestalteten theoretischen Vorkurse in den Kantonen. Auch hier scheinen Harmonisierungsbemühungen sinnvoll, indem in Fribourg in einem «Vorkurs» allgemeine, für alle gemeinsame Inhalte vermittelt werden könnten, vor Ort in den Kantonen oder Konkordaten im Gegensatz dazu das rechtlich Spezifische. Die Frage einer allenfalls neuen Konzipierung der kantonalen Vorkurse stellt sich nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der sog. «Nelson Mandela Rules», welche eine Schulung der Mitarbeitenden empfehlen, bevor sie in den Vollzugseinrichtungen überhaupt zum Einsatz kommen.

Die Schulgremien haben in der Vergangenheit mehrfach bekräftigt, dass die *Grundausbildung* wie bisher eine Generalistenausbildung bleiben soll. Diese Konzeption führt dazu, dass angesichts der Heterogenität der Anstaltsarten bzw. der Unterschiedlichkeit der Anstaltsbereiche, in welchen die Mitarbeitenden zum Einsatz kommen, im Hinblick auf die Spezifität der vermittelten Inhalte zwangsläufig Kompromisse gemacht werden müssen. Für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld spezifische Kompetenzen können deshalb erst im Rahmen der Weiterbildung vermittelt werden.

Bezüglich der ebenfalls neu zu konzipierenden *Führungsausbildung* wird es darum gehen müssen, diesen Lehrgang konsequenter als bisher von der *Grundausbildung* abzugrenzen und den Führungsfokus über den gesamten Lehrgang hinweg zu stärken. Angesichts der Bedeutung, welche Führungskräften bezüglich des Managements von neuen Projekten im sich verändernden Justizvollzug und der damit

verbundenen notwendigen Motivation der Mitarbeitenden zukommt, wird sich die Frage stellen, ob der Wille in den Konkordaten besteht, den neu konzipierten Lehrgang – analog der *Grundausbildung* – für neue Führungspersonen als verbindlich zu erklären.

4.3 Bezogen auf die Weiterbildung

Auch im Weiterbildungsbereich, der für alle Mitarbeitenden im Justizvollzug Angebote machen soll, stellen sich verschiedene Aufgaben, aber auch Fragen:

Zum einen gilt es, die in der «generalistischen» *Grundausbildung* nicht abgedeckten spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden der unterschiedlichen Anstaltsarten bzw. Bereiche in den Vollzugseinrichtungen zu erkennen und entsprechende Kurse zu konzipieren. Das Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden der Vollzugseinrichtungen sollte also, nicht zuletzt gestützt auf die Empfehlungen zur Weiterbildung der Vollzugsmitarbeitenden in für den gesamten Justizvollzug relevanten Beichten (z. B. Achermann 2007, 36 f.) systematisiert und ausgebaut werden.

Zudem sollen künftig auch vermehrt Weiterbildungsangebote für Spezialisten in den Vollzugseinrichtungen, bei der Vollzugsbehörde und den Bewährungsdiensten gemacht werden, richtet sich doch das Angebot des Weiterbildungsbereichs des SAZ/SKJV an alle Mitarbeitenden des Justizvollzugs. Angesichts dessen, dass diese Personalgruppen auch die Möglichkeit haben, sich im Hochschulbereich weiterzubilden, wird es darum gehen, im Rahmen von Kooperationen mit externen Anbietern neue Angebote zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, damit für alle im Justizvollzug zentralen Player geeignete spezifische Weiterbildungen zur Verfügung stehen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die lateinische Schweiz zu richten sein, da sich die Hochschulweiterbildung angesichts der dortigen kleinen Zielgruppen und der damit verbundenen nicht gegebenen finanziellen Rentabilität bisher kaum um die Spezialisten im Justizvollzug gekümmert hat.

Dass die Weiterbildung auch von Vollzugspezialisten für das SAZ/SKJV zunehmend wichtig wird, zeigt sich anhand des jüngsten Projekts: Der Bildungsbereich des SAZ/SKJV ist 2016 beauftragt worden, die gesamtschweizerische Einführungsschulung zum aktuellen Themenbereich Risikoorientierung zu konzi-

pieren und durchzuführen. Bei dieser Einführungsschulung geht es darum, den Mitarbeitenden im Justizvollzug, welche v.a. mit Gewalt- und Sexualstraftätern arbeiten, das nötige Grundlagenwissen zum Thema Risikoorientierung, Psychopathologie und Prognostik zu vermitteln. Mit diesen Kursen werden die von der KKJPD für den gesamten schweizerischen Justizvollzug gemachten Empfehlungen zu einem risikoorientiert ausgestalteten Sanktionenvollzug im Weiterbildungsbereich umgesetzt (vgl. KKJPD 2014, aber auch Bundesamt für Justiz 2014a, 35). Zusätzlich wird das SAZ/SKJV künftig auch die ROS-spezifische Schulung der entsprechenden Tools und Instrumente für die Mitarbeitenden derjenigen Kantone anbieten, welche die ROS-Konzeption, wie sie in mehreren Modellversuchskantonen erfolgreich erprobt worden ist, übernehmen (vgl. Bundesamt für Justiz 2014b). Die Verbindung der Schulung von allgemeinem Grundlagenwissen zur Risikoorientierung und entsprechenden konkreten ROS-Instrumenten stellt sicher, dass das neu erworbene Wissen in der Praxis auch wirksam werden kann. Sobald sich auch Kantone der lateinischen Schweiz für das ROS-Instrumentarium entscheiden, wird das SAZ/SKJV falls gewünscht auch für diesen Landesteil entsprechende Schulungen anbieten.

5. Schlussfolgerungen

Die Ausführungen zeigen, dass sich nicht nur der Justizvollzug insgesamt, sondern gerade auch der Bildungsbereich am SAZ/SKJV in einer Entwicklung befindet. Dass dieser Wandel im Auftrag der Schulgremien und in engem Kontakt mit der Praxis geschieht, ist selbstverständlich, sind neue Angebote doch nur sinnvoll, wenn sie auch dem Wunsch der Kantone entsprechen. Breite Vernehmlassungsverfahren zur Revision der Grund- und der Führungsausbildung sowie künftig regelmässige Bedarfserhebungen in den Kantonen für den Weiterbildungsbereich scheinen deshalb unabdingbar.

Bildung, wie sie das SAZ/SKJV für drei Sprachgruppen anbietet, kostet. Das SAZ/SKJV wird vom Bund und den Kantonen finanziert, die ihrerseits unter Spardruck stehen. Das SAZ/SKJV darf deshalb nicht darauf zählen, dass seine Mittel in den kommenden Jahren steigen werden. Es gilt deshalb, zu überlegen,

wie erreicht werden kann, dass die Mittel, die dem Bildungsbereich zur Verfügung stehen, vor allem in Bildungsleistungen fliessen, während heute noch grosse Beiträge für die Unterbringung und Verpflegung der Kursteilnehmenden übernommen werden. Zudem wird es darum gehen, die anstehenden Projekte sorgfältig zu priorisieren und Notwendiges von bloss Wünschbarem zu unterscheiden.

Die Tatsache, dass die 26 Kantone und der Bund 1977 beschlossen haben, die Stiftung SAZ zwecks Aus- und Weiterbildung des Justizvollzugspersonals zu gründen, stellt eine nicht zu unterschätzende Leistung im föderalen Justizvollzug dar. Die Gründung des SKJV, in welchem die Bildung für Mitarbeitende im Justizvollzug nur noch *einen* Bereich darstellen wird, zeigt, dass die Bemühungen um Professionalisierung, Harmonisierung und Standardisierung in der Welt des Justizvollzugs weitergehen. Die vorliegenden Ausführungen sollen aufzeigen, dass der Bildungsbereich am SAZ/SKJV gewillt und bereit ist, seinen Beitrag im Hinblick auf die anstehenden Herausforderungen zu leisten.

Literatur

- Achermann Ch., Hostettler U., Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit: Infektionskrankheiten und Drogenfragen im Freiheitsentzug, Rapid Assessment der Gesundheitsversorgung, Fribourg/Neuchâtel, 2007 (Aus dem Internet heruntergeladen am 31.8.2016).
- Blanck T.J., Die Ausbildung von Strafvollzugsbedienten in Deutschland, Forum Verlag Godesberg, Mönchengladbach 2015.
- Bögemann H., Gesundheitsförderung in totalen Institutionen, Bibliotheks- und Informationssystem der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Oldenburg 2004.
- Bundesamt für Justiz, Bericht in Erfüllung des Postulats 11.4072 Amherd vom 15. Dezember 2011, Überprüfung des Straf- und Massnahmenvollzugs in der Schweiz, Bern 2014 (Aus dem Internet heruntergeladen am 31.8.2016; zit. 2014a).
- Bundesamt für Justiz in Zusammenarbeit mit den Modellversuchskantonen LU, SG, TG und ZH, Schlussbericht Modellversuch Risikoorientierter Sanktionenvollzug, Bern 2014 (Aus dem Internet heruntergeladen am 31.8.2016, zit. 2014b).
- Brägger B. F., Vollzugspersonal, in: Brägger B. F. (Hrsg.): Das schweizerische Vollzugslexikon, Von der vorläufigen Festnahme zur bedingten Entlassung, Helbing Lichtenhahn, Basel 2014, 521–523.
- BfS (Bundesamt für Statistik), Freiheitsentzug, Strafvollzug – Daten, Indikatoren, Überblick: Kennzahlen (aus dem Internet heruntergeladen am 24.8.2016).

- Herzog J., Der Glaube macht selig – aber keine effektive Ausbildung des AVD, *Forum Strafvollzug*, 57, 2008, 70–72.
- Herzog J., Die schwierige Rolle der Führungskräfte im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD), *Forum Strafvollzug*, 62, 2013, 154–158.
- Imperatori M., Bewährungshilfe, in: Brägger B.F. (Hrsg.): *Das schweizerische Vollzugslektion. Von der vorläufigen Festnahme zur bedingten Entlassung*, Helbing Lichtenhahn, Basel 2014, 100–110.
- Isenhardt A., Hostettler U., Young C., Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug, Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals, Stämpfli, Bern 2004.
- KKJPD (Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und Direktoren), *Grundlagen für den strafrechtlichen Sanktionsvollzug in der Schweiz*, genehmigt am 13.11.2014 (Aus dem Internet heruntergeladen am 27.8.2016).
- Konkordat der Nordwest- und Innerschweiz, *Richtlinien für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Personal des Justizvollzugs*, 2004 (Aus dem Internet heruntergeladen am 24.8.2016).
- Köhler W., Kundenorientierung in der Ausbildung des allgemeinen Justizvollzugsdienstes, *Forum Strafvollzug*, 57, 2008, 62–65.
- Lehmann A., «Paid Prisoners» – Bezahlte Gefangene?!, *Entwicklungschancen und -belastungen von Justizvollzugsbeamten: Erwartungen und Erwartungserfüllungen*, Kriminalpädagogischer Verlag, Lingen 2009.
- Lemire G., *Espoirs et doutes de l'agent pénitentiaire en Europe et au Canada*, in: Queloz N., Riklin F., de Sinner Ph. et al. (Hrsg.), *Das Personal im Sanktionsvollzug: Auftrag und Herausforderung*, Stämpfli, Bern 2003, 33–44.
- Mauruschat A., Potenziale des AVD im Wandel der Zeit gezielt nutzen, *Forum Strafvollzug*, 57, 2008, 68–69.
- Mentz M.J., Der AVD aus der Sicht eines Anstaltsleiters, *Forum Strafvollzug*, 62, 2013, 151–153.
- Schroven G., Personalentwicklung mit System, *Forum Strafvollzug*, 57, 2008, 60–61.
- Schroven G., Wandel im Anforderungsprofil der Aufgaben des AVD – Vom Aufseher zum AVD-Bediensteten, *Forum Strafvollzug*, 62, 2013, 149–150.
- SKJV (Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug), *Statuten vom 7.11.2016*, Fribourg 2016.
- SWIR (Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat) (Hrsg.), *Die Tertiärstufe des Schweizer Bildungssystems, Bericht und Empfehlungen des SWIR*, Bern 2014 (aus dem Internet heruntergeladen am 27.8.2016).
- SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) (Hrsg.), *Berufsbildung in der Schweiz, Fakten und Zahlen 2016*, Bern 2016 (aus dem Internet heruntergeladen am 21.8.2016).
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime), *The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (= the Nelson Mandela Rules)* von 2015 (Aus dem Internet heruntergeladen am 24.8.2016).
- Van Kalmthout A.M., *Das Personal im ambulanten Sanktionsvollzug: welche Aufgaben, welche Herausforderungen?*, in: Queloz N., Riklin F., de Sinner Ph. et al. (Hrsg.), *Das Personal im Sanktionsvollzug: Auftrag und Herausforderung*, Stämpfli, Bern 2003, 7–18.
- Wohlgemuth R., Wie steht es mit der «Führung» im Justizvollzug?, *Forum Strafvollzug*, 57, 2008, 72–75.

Regine Schneebberger, Stephanie Zahnd
Co-Leiterinnen Bildung
Schweizerisches Ausbildungszentrum
für das Strafvollzugspersonal SAZ
Fribourg

Regine Schneeberger, Stephanie Zahnd

Formation et formation continue du personnel du domaine des privations de liberté en Suisse: situation actuelle et défis futurs

Le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire CSFPP – fondation de la Confédération et des 26 cantons créée en 1977 sous la supervision de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police CCDJP – est l'établissement de formation compétent pour les trois régions du pays, implanté à Fribourg. Le CSFPP est actuellement en passe de devenir le Centre de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales CSCSP. Le CSCSP réunira sous son toit de nouveaux domaines (formation des détenus, santé, sécurité, orientation vers le risque, gestion des capacités, groupe de réflexion). Ces domaines seront chargés par la CCDJP d'élaborer des normes et des recommandations pour le domaine des privations de liberté, afin de contribuer à l'harmonisation des principaux thèmes y relatifs (cf. CSCSP 2016).

Voici l'offre actuelle du département Formation du CSFPP/CSCSP:

- *Formation de base:* Les surveillants des établissements pénitentiaires possèdent en principe un certificat fédéral de capacité dans un autre secteur et ont décidé de travailler dans le domaine des privations de liberté. Après une introduction pratique au nouveau domaine d'activité sur place, dans l'établissement pénitentiaire, et après des cours théoriques d'introduction cantonaux, ils suivent en cours d'emploi et pendant deux ans la formation de base de 15 semaines au CSFPP/CSCSP, qui les prépare à l'examen professionnel fédéral. En cas de réussite, ils obtiennent le titre d'«agent/agente de détention avec brevet fédéral».
- *Formation de cadres:* Les diplômés de la formation de base qui assument une fonction dirigeante dans un établissement pénitentiaire peuvent suivre au CSFPP/CSCSP une formation supplémentaire de 9 semaines destinée aux cadres du domaine des privations de liberté, qui prépare à l'examen professionnel fédéral supérieur. La réussite de l'examen

permet l'obtention du titre d'«expert/experte du domaine des privations de liberté avec diplôme fédéral». Cette formation est – comme c'est généralement le cas des formations préparant aux examens professionnels fédéraux supérieurs – également ouverte aux spécialistes des établissements pénitentiaires au bénéfice d'un diplôme délivré par une haute école (haute école spécialisée, université).

- *Formation continue:* Enfin, le CSFPP/CSCSP offre également une grande variété de formations continues dans le domaine des privations de liberté, relevant de la «formation continue à orientation professionnelle». Ces formations permettent aux diplômés de la formation de base de non seulement approfondir les connaissances acquises, mais d'acquérir aussi de nouvelles compétences. Les formations continues sont également ouvertes aux collaborateurs des services spécialisés des établissements pénitentiaires (par ex. service social, service de santé, domaine de la formation, etc.), ainsi qu'à ceux des autorités d'exécution des peines et mesures, et des services de probation. Une partie de ces collaborateurs dispose d'un diplôme d'une haute école.

L'offre du CSFPP/CSCSP relève donc essentiellement de la formation professionnelle supérieure (= formations préparant aux examens fédéraux), mais son offre de formations continues s'adresse également aux collaborateurs des établissements pénitentiaires ainsi qu'aux spécialistes travaillant dans le domaine des privations de liberté. Le CSFPP/CSCSP n'est pas l'unique prestataire de formations continues pour ces derniers, étant donné qu'ils peuvent également suivre les formations continues des hautes écoles, pour autant qu'elles en proposent sur des thèmes touchant au domaine des privations de liberté.

Le domaine des privations de liberté auquel est destinée l'offre de formations du CSFPP/

CSCSP constitue une entité hétérogène et dynamique. Cela se reflète également au niveau du public cible qui suit les formations du CSFPP/CSCSP:

- Les participants travaillent dans *différents types d'établissements*: des établissements de détention avant jugement, des établissements d'exécution des peines et mesures fermés et ouverts, et des établissements de détention relevant du droit des étrangers. Par ailleurs, les spécialistes des autorités d'exécution des peines et mesures et des services de probation recourent aussi aux offres de formation continue.
- Au sein des établissements pénitentiaires, les collaborateurs travaillent dans *différents domaines*: le service de surveillance et d'encaissement dans le secteur des cellules et les unités de vie, les ateliers, le service de sécurité, l'administration ou les services spécialisés (par ex. service de santé ou service social).
- En raison de la compétence fédérale dans le domaine des privations de liberté, les participants rendent compte de *différentes pratiques, de diverses solutions pour un seul et même problème, et de normes non unifiées*; le fédéralisme a aussi pour conséquence que la formation théorique et pratique préalable dont ont bénéficié les participants à la formation de base lorsqu'ils arrivent au CSFPP/CSCSP diffère considérablement du point de vue du volume et du contenu.
- Les participants sont concernés – selon le canton et l'établissement à un degré variable – par le *processus de spécialisation et de professionnalisation* du domaine des privations de liberté en cours depuis les années 1990 du siècle dernier. Les mots-clés sont ici: évaluation et gestion du risque chez les délinquants violents et sexuels (cf. CCDJP 2014); un développement massif des offres thérapeutiques dans certaines cliniques médico-légales, les établissements pénitentiaires et les unités ambulatoires; projet Fep (formation de base en privation de liberté¹); introduction de concepts d'accompagnement socioprofessionnel dans les ateliers; et création d'unités spécialisées après que l'on a pris conscience que tous les détenus n'ont pas besoin des mêmes «interventions». Les processus en cours ont de manière générale pour conséquence une augmentation du nombre de spécialistes dans les établissements de privation de liberté. On constate par ailleurs que les

tâches réalisées autrefois par les «surveillants» sont aujourd'hui effectuées par des spécialistes (par ex. éducateurs sociaux, spécialistes du domaine psychiatrique, accompagnants socioprofessionnels). Les besoins en matière de formations continues spécifiques pour les spécialistes de la privation de liberté se sont également fortement accrus.

Dans ce contexte, le département Formation du CSFPP/CSCSP doit faire face à plusieurs défis:

Pour *tous les programmes de formation*, il se pose notamment la question de savoir comment arriver à des normes communes pour les différentes thématiques abordées en cours. Alors que jusqu'à présent on ne donnait aux chargés de cours que les objectifs d'apprentissage généraux et que ces derniers avaient la liberté de créer eux-mêmes les contenus pour les atteindre, le département Formation devra à l'avenir définir avec des spécialistes quelles sont les normes (par ex. concernant la sécurité, le raisonnement orienté vers le risque, les plans d'exécution de la sanction) à transmettre comme étant celles du Centre de compétences. L'élaboration de normes unifiées par-delà les frontières linguistiques pourrait, par ex., signifier la mise en place d'un organe spécialisé chargé de créer le matériel pédagogique à utiliser obligatoirement par les chargés de cours.

Dans un même contexte un peu plus large, la question qui surgit est celle relative à la mise en œuvre d'un système d'apprentissage électronique et à l'élaboration du matériel correspondant. Cela permettrait notamment de créer des classes virtuelles et d'éviter à certains participants de toujours devoir effectuer un long trajet jusqu'à Fribourg.

Les organes de l'école ont décidé de réviser – sur la base des exigences du SEFRI – les deux *filières de formation (formation de base, formation de cadres) qui préparent à des examens fédéraux*, pour les orienter vers les compétences et la pratique. Cela veut dire que, de concert avec des représentants des établissements pénitentiaires, des compétences opérationnelles et un profil professionnel devront être définis, sur cette base un nouveau système d'examen devra être élaboré, et qu'enfin les contenus des filières de formation seront repensés.

¹ <http://www.bist.ch>.

Étant donné que les compétences, dont ont besoin les collaborateurs et les cadres des établissements de privation de liberté pour s'acquitter de leurs fonctions avec professionnalisme, sont évaluées lors des examens fédéraux, il se pose la question de savoir comment la *formation pratique* assurée jusqu'à présent par les établissements pénitentiaires peut être davantage normalisée et prise en compte lors des examens. Il est en outre nécessaire de relier plus étroitement la théorie présentée en cours avec la pratique.

La révision de la *formation de base* a par ailleurs soulevé des questions concernant les cours préparatoires théoriques qui diffèrent beaucoup d'un canton à l'autre. Des efforts d'harmonisation semblent également utiles dans ce domaine; les contenus généraux communs pourraient être enseignés dans le cadre d'un «cours préparatoire» offert par le CSFPP/CSCSP, alors que les spécificités juridiques seraient transmises sur place par les cantons ou les concordats. La question d'un éventuel remaniement des cours préparatoires cantonaux se pose enfin tout particulièrement en lien avec la mise en œuvre des «Règles Nelson Mandela» (cf. ONUDC 2015), selon lesquelles les collaborateurs doivent avoir suivi une formation avant d'être engagés dans les établissements pénitentiaires.

Les organes de l'école ont par le passé à maintes reprises réaffirmé que la formation de base devait rester une formation générale. Une telle position a fait qu'en raison de l'hétérogénéité des types d'établissements et des différences entre les divers domaines dans lesquels travaillent les collaborateurs, des compromis ont dû forcément être trouvés concernant la spécificité des contenus traités. Ainsi, dans certains domaines d'activité, seule la formation continue permet de transmettre des compétences spécifiques.

La *formation de cadres*, qui est aussi en cours de révision, doit être séparée de la formation de base encore plus nettement qu'avant, et l'accent doit davantage être mis sur les compétences spécifiques à la fonction de cadre dans tout le programme de formation. Compte tenu de l'importance de la gestion de nouveaux projets par les cadres dans une exécution des sanctions pénales en mutation, et de la motivation exigée des collaborateurs à cette fin, la question se posera de savoir s'il existe la volonté dans les concordats de rendre obligatoire, comme l'est la formation de base, la formation révisée pour les nouveaux cadres.

Dans le domaine de la *formation continue* dont l'offre doit s'adresser à tous les collaborateurs du domaine des privations de liberté, il reste différentes tâches à accomplir et des questions en suspens:

Il s'agit premièrement de reconnaître les besoins spécifiques, non satisfaits par la formation de base «généraliste», des collaborateurs dans les différents types d'établissements et dans les différents départements qui les composent, et de concevoir des formations en conséquence. L'offre de formations continues pour les collaborateurs des établissements pénitentiaires devrait être systématisée et développée, en s'appuyant notamment sur les recommandations relatives à la formation continue des collaborateurs du domaine des privations de liberté, formulées dans les rapports pertinents établis pour l'ensemble du domaine des privations de liberté (par ex. Achermann 2007, 36 f.; Office fédéral de la justice 2014a).

Davantage d'offres de formation continue devraient par ailleurs être proposées à l'avenir aux spécialistes des établissements pénitentiaires, des autorités d'exécution des peines et mesures, et des services de probation, étant donné que l'offre de l'unité Formation continue du CSFPP/CSCSP s'adresse à tous les collaborateurs du domaine des privations de liberté. Étant donné que ces groupes de collaborateurs ont aussi la possibilité de suivre des formations continues dans de hautes écoles, il s'agira d'élaborer de nouvelles offres dans le cadre de coopérations avec des prestataires externes, et de mettre ainsi sur le marché des formations continues adaptées et spécifiques pour tous les acteurs centraux du domaine des privations de liberté. Une attention particulière devra être portée à la Suisse latine, vu que les hautes écoles de cette région n'ont que peu ou pas répondu aux besoins en matière de formation continue des collaborateurs du domaine des privations de liberté, en raison de la taille réduite des groupes cibles et de l'absence de rentabilité financière qui en découle.

Le projet le plus récent montre que la formation continue des spécialistes du domaine des privations de liberté gagne en importance pour le CSFPP/CSCSP: le département Formation du CSFPP/CSCSP a été chargé en 2016 d'élaborer et d'offrir pour toute la Suisse le cours d'introduction sur le thème actuel de l'orientation vers le risque. Dans ce cours d'introduction, il s'agit de transmettre aux collaborateurs du domaine

des privations de liberté, qui travaillent surtout avec des délinquants violents et sexuels, les connaissances de base nécessaires dans le domaine de l'orientation vers le risque, de la psychopathologie et du pronostic. Grâce à cette offre, les recommandations relatives à une exécution des sanctions orientée vers le risque, formulées par la CCDJP pour tout le pays (cf. CCDJP, 2014; mais également Office fédéral de la justice, 2014a, 35), sont mises en œuvre dans la formation continue. Le CSFPP/CSCSP proposera en outre la formation spécifique ROS permettant d'initier aux outils et aux instruments correspondants les collaborateurs des cantons ayant adopté ROS, modèle testé avec succès dans le cadre de projets pilotes dans plusieurs cantons (cf. Office fédéral de la justice, 2014b). Lors de la formation, la mise en relation des connaissances générales de base relatives à l'orientation vers le risque et des instruments concrets ROS garantit l'application pratique et efficace des nouvelles connaissances acquises. Si des cantons de Suisse latine décident aussi d'adopter l'instrument ROS, le CSFPP/CSCSP devra, si cela est souhaité, proposer également des formations pour cette région.

Conclusions

Au vu de ce qui précède, c'est non seulement l'ensemble du domaine des privations de liberté, mais également le département Formation du CSFPP/CSCSP, qui est en mutation. Il est logique que cette évolution ait lieu sur mandat des organes de l'école et en lien étroit avec la pratique, car la création de nouvelles offres n'a de sens que si elle répond à la demande des cantons. Il semble donc indispensable de mener de vastes procédures de consultation concernant la révision de la formation de base et de la formation de cadres, et de procéder à l'avenir à des analyses régulières des besoins en formation continue dans les cantons.

La formation, telle que le CSFPP/CSCSP la propose pour trois groupes linguistiques, a un coût. Le CSFPP/CSCSP est financé par la Confédération et les cantons, qui de leur côté sont soumis à des pressions économiques. Le CSFPP/CSCSP ne doit par conséquent pas compter sur une augmentation de ses moyens dans les années à venir. Il convient donc de réfléchir au moyen de parvenir à ce que les moyens dont dispose le département Formation soient avant tout investis dans les prestations de formation, alors

qu'à l'heure actuelle d'importantes sommes sont encore dépensées pour couvrir les frais d'hébergement et de repas des participants. Il s'agira également de classer soigneusement les différents projets par ordre de priorité, et de distinguer le nécessaire du souhaitable.

Le fait que les 26 cantons et la Confédération aient décidé en 1977 de créer la fondation CSFPP pour la formation et la formation continue du personnel pénitentiaire constitue un résultat non négligeable au vu du fédéralisme du domaine des privations de liberté. La création du CSCSP, au sein duquel la formation des collaborateurs du domaine des privations de liberté ne représentera plus qu'un des domaines, montre que les efforts de professionnalisation, d'harmonisation et de normalisation se poursuivent dans le monde des privations de liberté. Ce qui précède démontre que le département Formation du CSFPP/CSCSP est disposé et prêt à fournir sa contribution pour relever les défis qui se posent.

Bibliographie

- Achermann Ch., Hostettler U., Rapport final sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique: Infektionskrankheiten und Drogenfragen im Freiheitszug. Rapid Assessment der Gesundheitsversorgung, Fribourg/Neuchâtel 2007 (téléchargé le 31.8.2016).
- Office fédéral de la justice, Rapport relatif au postulat 11.4072 Amherd du 15 décembre 2011: Contrôle de l'exécution des peines et des mesures en Suisse, Berne 2014 (téléchargé le 31.8.2016; cité 2014a).
- Office fédéral de la justice en collaboration avec les cantons ayant participé au projet pilote LU, SG, TG et ZH, Rapport final Projet pilote Exécution des sanctions orientée vers les risques, Berne 2014 (téléchargé le 31.8.2016, cité 2014b).
- CCDJP (Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police), Principes régissant l'exécution des sanctions pénales en Suisse, approuvé le 13.11.2014 (téléchargé le 27.8.2016).
- CSCSP (Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales), Statuts du 2.9.2016, Fribourg 2016.
- ONUDC (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime), Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus (= Règles Nelson Mandela) de 2015 (téléchargé le 24.8.2016).

Regine Schneebberger, Stephanie Zahnd

Co-responsables Formation

Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire CSFPP

Fribourg