



FORSCHUNGSBERICHTE Nr. 90

Justizvollzug als Profession:
Herausforderungen eines besonderen Tätigkeitsbereiches

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im niedersächsischen Justizvollzug

*Das Forschungsprojekt und der Erhebungsbogen
der standardisierten Befragung*

JaP-Bericht Nr. 1

Alexandra Lehmann und Werner Greve

2003

Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN)
Lützerodestr. 9 · 30161 Hannover
Tel.: (0511) 348 36 – 0 · Fax.: (0511) 348 36 – 10
<http://www.kfn.de>

Das Projekt wird gefördert
mit Mitteln des Niedersächsischen Justizministeriums.

Zusammenfassung

Gegenstand des hier dargestellten Forschungsprojektes und des Erhebungsbogens ist eine Befragung der Bediensteten im niedersächsischen Justizvollzug¹. Die thematischen Schwerpunkte der Befragung liegen unter anderem bei Gesundheitsbelastungen, Arbeitszufriedenheit, bei aktuellen und antizipierten beruflichen Herausforderungen sowie bei inhaltlichen Aspekten der Arbeit. Im Zentrum der Studie stehen dabei vor allem persönliche, psychische und gesundheitliche Belastungen durch die Arbeitssituation sowie die sozialen Beziehungen der Bediensteten untereinander und zwischen den Bediensteten und den Inhaftierten.

Im vorliegenden Forschungsbericht werden zunächst der Projektrahmen und die Hintergründe für die Forschung in diesem Bereich erläutert sowie der Aufbau und Ablauf der durchgeführten Befragung dargestellt. Anschließend wird das Erhebungsinstrument – der für diese Untersuchung zusammengestellte standardisierte Fragebogen – thematisch geordnet nach den verschiedenen Inhaltsbereichen vorgestellt und die jeweils benutzten Fragen und Skalen beschrieben. Das Erhebungsinstrument selbst ist im Anhang dieses Berichts zu finden.

¹ Männliche Personenbeschreibungen schließen weibliche Personenbeschreibungen mit ein.

Inhalt

1 Justizvollzug als Profession: Fragestellung, Hintergrund und Forschungsansatz des Projektes	7
1.1 Individuelle Belastungen im Vollzugsdienst	8
1.2 Wandel des Berufsbildes: Vom „Schließer“ zum „Behandler“	8
1.3 Kontakt und Umgang mit Inhaftierten	9
1.4 Justizvollzug im Rahmen öffentlicher Anforderungen	10
1.5 Anstehende Veränderungen im niedersächsischen Justizvollzug	11
1.6 Ziele der Untersuchung	12
1.7 Bezug zu weiteren aktuellen Forschungsprojekten des KFN	13
2 Die standardisierte Befragung und der Erhebungsbogen	15
2.1 Objektive Merkmale der Person und Arbeitssituation	17
2.2 Arbeitszufriedenheit	17
2.3 Arbeitssicherheit/ Arbeitsschutz/ Arbeitsmedizin	22
2.4 Arbeitsbelastungen	22
2.5 Der Kontakt mit den Gefangenen	26
2.6 Persönliches Befinden	32
2.7 Die eigene Persönlichkeit und die eigenen Fähigkeiten	36
2.8 Zusammenarbeit in der JVA	40
2.9 Unkorrektes und illegales Verhalten im Justizvollzug	44
2.10 Aus-, Fort- und Weiterbildung	45
2.11 Das Berufsbild der Bediensteten	45
2.12 Angaben zur Bearbeitung	48
3 Übersicht über die zentralen Variablen der Untersuchung	49
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	51
Literatur	53
Anhang	57

1 Justizvollzug als Profession: Fragestellung, Hintergrund und Forschungsansatz des Projektes

Obwohl die Bediensteten im Justizvollzug offenkundig einen entscheidenden Einfluss nicht nur auf die Atmosphäre und die Arbeits- und Lebensbedingungen im Vollzug, sondern auch auf seine Effektivität und Effizienz haben, sind die Bemühungen um eine wissenschaftliche Untersuchung der Bediensteten seit den Anfängen einer wissenschaftlichen Kriminologie deutlich hinter denen zurückgeblieben, die sich auf die Untersuchungen der Inhaftierten richten (Poole & Regoli, 1981). Die Mehrheit der vorliegenden Studien bezieht sich auf die USA, deren Arbeitsrealität sowohl im Hinblick auf organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen als auch in Bezug auf die Klientel in vieler Hinsicht wesentlich anders aussieht (s. z. B. Kommer, 1993, für einen Vergleich der Verhältnisse in niederländischen und US-amerikanischen Gefängnissen). Das ist nicht nur aus grundlagenwissenschaftlicher Sicht, sondern vor allem deswegen bedauerlich, weil hier praktische Probleme verschiedenster Art unbearbeitet und womöglich unerkannt bleiben. So sind genauere und detaillierte Kenntnisse über die Arbeitsqualität und insbesondere über mögliche spezifische psychische und physische Belastungen der Bediensteten schon für sich genommen besonders wichtig. Aber auch die Erfüllung der Aufgabe des Vollzuges, nämlich die Gefangenen auch zu befähigen, „künftig in sozialer Verantwortung ein Leben ohne Straftaten zu führen“ (§ 2, Satz 1 StVollzG), wird in ihrer Effektivität und Effizienz wesentlich von den Bediensteten und ihren spezifischen Arbeitsbedingungen abhängen. Von aktuellem und möglichst genauem Wissen in die subjektive und objektive Arbeitssituation der Bediensteten im Vollzug profitieren daher sowohl die Bediensteten selbst als auch ihre Klientel sowie letztlich die gesamte Gesellschaft, zu deren Schutz der Vollzugsdienst arbeitet. Durch eine Vielzahl von akuten Veränderungen in Bezug auf Aufgabenstellung, Anforderungsprofil, Klientel und äußere Belastungsaspekte ist die Arbeit der Bediensteten im Justizvollzug in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts einem tief greifenden Wandel unterzogen worden und steht am Beginn des 21. Jahrhunderts vor einer Vielzahl großer, zum Teil inhaltlich und strukturell völlig neuer Herausforderungen. Die hier vorgelegte Projektbeschreibung hat dementsprechend mehrere Ausgangspunkte, die zugleich die inhaltliche Ziel- und Schwerpunktsetzung konturieren.

1.1 Individuelle Belastungen im Vollzugsdienst

„Die kommen hier alle in ein paar Jahren wieder raus, egal, was sie getan haben und egal, wie sie sich hier fühlen. Ich aber bin hier lebenslänglich!“ Dieses Zitat einer Mitarbeiterin aus dem höheren Vollzugsdienst illustriert anschaulich und drastisch, dass die „Schlüsselgewalt“, die Bedienstete im Justizvollzug (bedingt) innehaben, offenbar oder zumindest in Einzelfällen nicht dazu beiträgt, sich als weniger „gefangen“ zu erleben. Klofas und Toch (1982) berichten von ähnlichen Reaktionen in den USA: „We are paid prisoners“. Diese Aussagen sprechen das Thema der individuellen Belastungen und Befürchtungen, der Sorgen und Wahrnehmungen der Bediensteten im Justizvollzug an. Welches sind demgegenüber Motive und Anreize in diesem Berufsfeld? Welche Sorgen und Hoffnungen, welche Wünsche und Enttäuschungen lassen sich identifizieren und welche konkreten Beschwerden und Verbesserungswünsche gibt es hierzu?

Zwar gibt es mehrere Studien zur Arbeitsbelastung im Justizvollzug (z.B. Dignam, Barrera & West, 1986; Huckabee, 1992; Schaufeli & Peeters, 2000), jedoch sind dabei bundesdeutsche Verhältnisse nur vereinzelt und ausnahmsweise systematisch untersucht worden (z. B. von Dolde, 2001, in einer Mitarbeiterbefragung in drei baden-württembergischen Justizvollzugsanstalten). Für die Gesundheits- und psychosoziale Vorsorge der Bediensteten ist es unerlässlich, möglichst aktuell und umfassend objektive und subjektive Belastungsfaktoren, deren individuelle und soziale Folgen sowie soziale und individuelle Ressourcen so differenziert wie möglich zu identifizieren.

1.2 Wandel des Berufsbildes: Vom „Schließer“ zum „Behandler“

Ohne Zweifel hat sich das Berufsbild der Bediensteten im Justizvollzug auf allen Dienstebenen in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts mehrfach tiefgreifend gewandelt. So spiegelt etwa die Entwicklung des allgemeinen Vollzugsdienstes im Jugendstrafvollzug „vom Wärter zum Erzieher“ (Vehre, 1982) auch die Veränderung des zugrundeliegenden Jugendgerichtsgesetzes und seines expliziten Erziehungsauftrages wider. Diese Entwicklung und inhaltliche Professionalisierung, die sich auch im allgemeinen Erwachsenenstrafvollzug und auch international zeigt (vom „prison guard“ zum „correctional officer“; Schaufeli & Peeters, 2000, p. 20), bringt indessen neben dem Abbau von einseitigen Belastungen und der Ent-

wicklung beruflicher Chancen und Angebote zugleich auch eine Vielzahl neuer beruflicher Herausforderungen und Qualifikationserfordernisse mit sich, die teilweise auch als neue Belastungen erlebt werden können. Eine Rolle spielen dabei sicherlich die unterschiedlich wahrgenommenen Rollenerwartungen und die mangelnde Kommunikation zwischen den Mitarbeitern der verschiedenen Dienste und Dienstebenen (Mey & Molitor, 1989). So deuten die Ergebnisse einer Vielzahl von Untersuchungen darauf hin, daß v.a. das Klima zwischen Bediensteten und Vorgesetzten (und weniger das zwischen Bediensteten und Insassen) ursächlich für den erlebten Arbeitsstress ist (u.a. Augestad & Levander, 1992; Hughes & Zamble, 1993).

1.3 Kontakt und Umgang mit Inhaftierten

Durch die quantitative Zunahme der Belegung ist der Anstieg der Arbeitsbelastung im Justizvollzug nur zum Teil beschrieben. Durch die Öffnung der Grenzen nach Osten hat sich spätestens in der letzten Dekade des zwanzigsten Jahrhunderts auch die Qualität der inhaltlichen Anforderungen durch die wachsende Multi-Ethnizität der Gefangenen nochmals erhöht. Dies betrifft neben alltäglichen Anforderungen, beispielsweise durch die wachsende Vielfalt von Sprachen und die sich daraus ergebenden sprachlichen und kulturellen Verständigungsprobleme, auch sehr grundlegenden Aspekte des Vollzugslebens. In gleicher Weise betreffen kulturelle Differenzen auch die konkrete Arbeit mit den Gefangenen (Behandlungsansätze, therapeutische Angebote); dies reicht vielfach bis in banalere Alltagsaspekte hinein (z.B. Berücksichtigung von kulturellen Besonderheiten bei der Verpflegung). Gleichzeitig sind durch die wachsende Binnendifferenzierung aber auch Gesichtspunkte der anstaltsinternen Sicherheit und Ordnung berührt (z.B. Konfrontation zwischen verschiedenen Gruppen: Migranten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit, kulturelle und religiöse Subkulturen, rechtsextreme und fremdenfeindliche Straftäter) (s. auch Kommer, 1993). Häufig verändern sich die Zusammensetzung der Inhaftiertenpopulation und damit die inhaltlichen Herausforderungen schneller als Antworten auf die bestehenden Probleme gefunden und erprobt werden können. Ein vergleichbar dynamischer Aspekt ist die Veränderung der Vielfalt und Verfügbarkeit von Drogen und dementsprechend auch die Zahl und Heterogenität der drogenabhängigen Gefangenen in den Justizvollzugsanstalten. Auch hier gibt es nur wenig zuverlässige Angaben (Schwind, 1995; vgl. auch Greve, Hosser & Pfeiffer, 1997), aber anscheinend qualitativ und

quantitativ wachsende Probleme. Folgeprobleme (z.B. Infektionsrisiko durch Nadeltausch) erfordern sicherlich ebenso Konsequenzen wie spezifische Modellprojekte als Reaktion darauf neue Anforderungen für die Bediensteten mit sich bringen (z.B. Spritzenvergabe zur AIDS- und Hepatitis-Prophylaxe; Gross, 1998).

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Wahrnehmung der Insassen durch die Bediensteten im Vollzug. Da der zentrale Arbeitsauftrag die Arbeit mit den Gefangenen ist, ist diese Wahrnehmung eine wichtige Informationsquelle für Reibungen und Belastungen, aber auch für Erfolgshindernisse in der Arbeit. So heben Dünkel und Drenkhahn (2001) in einer aktuellen Bestandsaufnahme zum Behandlungs- und Resozialisierungsansatz im Strafvollzug ausdrücklich hervor, dass ein positives institutionelles Klima, insbesondere ein „sensibler, konstruktiver und unterstützender Umgang des Personals, das sorgfältig ausgewählt, geschult und supervidiert werden sollte“ (S. 398), die positiven Effekte angemessener Behandlungsansätze bedeutsam unterstützen.

1.4 Justizvollzug im Rahmen öffentlicher Anforderungen

All die zuvor genannten Bedingungen und Veränderungen im Justizvollzug haben Auswirkungen auf das Arbeitsfeld, welches gerade heute vielleicht mehr denn je durch eine spezifische Aufgabenvielfalt gekennzeichnet ist. Vor allem ist die Vereinbarung des absoluten Erfordernisses der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung mit dem durch das Strafvollzugsgesetz (bzw. Jugendgerichtsgesetz) und die Verwaltungsvorschriften ebenso vorgegebenen gesetzlichen Auftrags der „Resozialisierung“ (bzw. Erziehung) der Gefangenen eine hohe und schwierige, im Alltag oft konflikthafte Anforderung (Philliber, 1987; Lösel & Bliesener, 1987; Kommer, 1993). Diese anspruchsvolle Arbeitssituation verschärft sich unter den aktuellen Bedingungen verknappender Ressourcen. Insbesondere ist seit mehreren Jahren eine stetig wachsende Belegung der deutschen Justizvollzugsanstalten zu konstatieren. Dies scheint die niedersächsischen Einrichtungen offenbar in besonderem Maße zu treffen (Suhling & Schott, 2001), was wiederum bei nur moderat steigenden, stagnierenden oder sogar rückläufigen Stellenplänen zu einer wachsenden Arbeitsbelastung aller Bediensteten führen dürfte. Eine zusätzliche Verschärfung tritt ein, wenn die Belastungszunahme zu einem steigenden Krankenstand bzw. zu früher eintretender Berufsunfähigkeit führt. Hinzu tritt der bei finanziellen Restriktionen der öffentlichen Haushalte zunehmend stärker spürbar werdende Zwang

zu Sparmaßnahmen in der Sachausstattung, die sich auch im alltäglichen Arbeitszusammenhang fühlbar auswirken können.

Hinzu kommen strukturelle Veränderungen, die etwa durch Gesetzesänderungen bedingt sind (z.B. der Anspruch auf Sozialtherapie), aber auch Liberalisierungsaspekte, die Konfliktkonstellationen zwischen Sicherheit und Ordnung einerseits und Rehabilitation und Resozialisierung andererseits verschärfen können (z.B. Ehepartnerbesuche). Der von den Bediensteten empfundene eigene Kontrollverlust (im Vergleich zum Kontrollgewinn, den die Gefangenen nach Ansicht der Bediensteten erlangt haben) wird dabei von ersteren scharf kritisiert (Hepburn, 1987; Philliber, 1987). Im Kontext derartiger Veränderungen des Justizvollzuges hat sich in den zurückliegenden Jahren auch die professionelle Zusammensetzung des höheren Dienstes verändert, beispielsweise durch eine Erhöhung des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen, was sich inhaltlich, möglicherweise aber auch klimatisch für verschiedene Arbeits- und Dienstbereiche auswirken könnte.

1.5 Anstehende Veränderungen im niedersächsischen Justizvollzug

Ein weiterer Ausgangspunkt des hier vorgestellten Forschungsprojekts war der Umstand, dass sich der niedersächsische Justizvollzug seit 1995 in einer Umbruchphase befindet, zu der vielfältige Reformen gehören (Steinhilper, 2000). So ist durch die Errichtung mehrerer neuer Anstalten und die (geplante) Schließung oder Zusammenlegung älterer (Suhling & Schott, 2001) eine strukturelle Veränderung der niedersächsischen „Vollzugslandschaft“ zu erwarten, die vor allem für die dauerhaft dort beschäftigten Bediensteten Konsequenzen haben dürfte. Die Gründung des Gesundheitszentrums für Bedienstete im niedersächsischen Justizvollzug in Oldenburg hat ohne Zweifel Modellcharakter nicht nur für andere Bundesländer, sondern auch für andere Arbeitsbereiche (innerhalb und außerhalb der Justiz). Vor allem aber sind in den zurückliegenden Jahren zahlreiche interne Veränderungen begonnen und umgesetzt worden, die u.a. die Budgetierung, neue Steuerungsformen und zahlreiche organisatorische Neuerungen umfassen (ausführlicher dazu Steinhilper, 2000). Im Alltag sind häufig auch kleinschrittige interne Veränderungen bedeutsam, die oft unmittelbar in einzelnen Anstalten greifen. Beispielsweise hat sich eine Beteiligung der Bediensteten auch an Managemententscheidungen als hilfreich erwiesen, die Belastungen der Arbeit abzufangen (z.B. Slate & Vogel, 1997). Gerade weil sich derartige Modernisierungen (z. B. autonome Verwaltung, neue Steue-

rungsformen) nicht generell verordnen lassen, sondern behutsam den jeweiligen lokalen Bedingungen und Verhältnissen angepasst werden müssen, erscheinen sie meist unspektakulär, obwohl sie für die einzelnen Bediensteten von oft erheblicher Bedeutung sind. Die umsichtige Vorbereitung dieser und anderer Initiativen erfordert eine sorgfältige Untersuchung und Bestandsaufnahme der aktuellen Situation, Belastungen, Probleme und Bedürfnisse der Bediensteten. Diese Bestandsaufnahme soll dabei nicht nur inhaltliche Impulse für einzelne Aspekte dieser Reformen geben, sondern darüber hinaus auch dazu beitragen, Ansatzpunkte für weitere sichtbar zu machen.

1.6 Ziele der Untersuchung

Vor dem Hintergrund der bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnisse der Vollzugsforschung und entsprechend der oben skizzierten Ausgangslage ist das Ziel des Projekts „Justizvollzug als Profession“, die aktuelle Situation der Arbeit im Justizvollzug möglichst differenziert zu erfassen. Welches sind Belastungsreaktionen der Bediensteten, welche Belastungsfaktoren sind hierfür subjektiv und objektiv verantwortlich und wie kann beides präventiv oder korrektiv verbessert werden? Dies betrifft u. a. individuelle Belastungen gesundheitlicher oder psycho-sozialer Art, strukturelle Schwierigkeiten, die Frage spezifischer (förderlicher oder kontraproduktiver) Einstellungsmuster oder akute Belastungen durch die spezifische Arbeitssituation im Justizvollzug.

Die Untersuchung soll die Motive, Wünsche, Bedürfnisse und Sorgen der Bediensteten auf allen Ebenen möglichst breit erfassen. Dabei erscheint es sowohl für die Aus-, Fort- und Weiterbildung als auch für mögliche Reformbemühungen wichtig und aussichtsreich, potentielle Anreizaspekte zu identifizieren, die dazu beitragen können, die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, das berufliche Engagement und die berufliche Identifikation zu verbessern. Durch einen Vergleich zwischen verschiedenen Einrichtungen können dabei solche Arbeits- und Organisationsstrukturen identifiziert werden, die zu positiven Resultaten für diese Aspekte geführt haben. Gleichzeitig werden aber auch individuelle Aspekte der Bediensteten berücksichtigt, die dazu beitragen, bei gegebenen Strukturen und Belastungen konstruktiver oder destruktiver zu reagieren.

1.7 Bezug zu weiteren aktuellen Forschungsprojekten des KFN

Die Mitarbeiterbefragung im Projekt „Justizvollzug als Profession“ wurde so konzipiert, dass zum ersten die Möglichkeit einer längsschnittlichen Untersuchung nicht ausgeschlossen wird, zum zweiten aber auch Vergleiche und Kontrastierungen zu anderen aktuellen Forschungsprojekten des KFN möglich sind. Dies betrifft zum Beispiel das Projekt „Polizei im Wandel“ (Ohlemacher, Bosold, Fiedler, Lauterbach & Zitz, 2002), welches sich mit der Arbeitssituation der Vollzugsbeamten der niedersächsischen Polizei beschäftigt. Auf diese Art können Faktoren, die aufgrund eines „Arbeitsplatzes in einer öffentlichen, hierarchisch gegliederten Organisation“ bedingt werden, festgestellt werden.

Die Befragung von Richtern und Staatsanwälten (Suhling, Löbmann & Greve, 2002) im Zusammenhang mit dem Projekt „Ursachen der divergierenden Belegung im Justizvollzug der Länder Niedersachsen und Schleswig-Holstein“ bietet gleichfalls eine Vergleichsmöglichkeit mit einer weiteren Gruppe der staatlichen Strafverfolgung. Relevante Themenbereiche liegen hier zum Beispiel bei den Einstellungen zu Strafe und Vollzug.

Für einen Teil der Befragten können Angaben und Wahrnehmungen zum Klima in der JVA und in der Beziehung zu den Inhaftierten den entsprechenden Wahrnehmungen der Gefangenen selbst gegenübergestellt werden. Bereits seit 1997 führt das KFN Befragungen unter jugendlichen und heranwachsenden Straftätern in verschiedenen deutschen Vollzugseinrichtungen durch, unter anderem bezüglich ihrer Wahrnehmung des Vollzuges und des (mit ihnen) arbeitenden Personals (zum design und zur Fragestellung ausführlicher in Greve, Hosser & Pfeiffer, 1997).

Auf Unterschiede einer hauptamtlichen Tätigkeit im Vollzug im Vergleich zu einer Tätigkeit als ehrenamtlicher Vollzugshelfer konnte bereits in dem Projekt „Ehrenamt im Strafvollzug“ (Lehmann, Barth & Greve, 2002) hingewiesen werden, welches eine Befragung von Ehrenamtlichen und hauptamtlich Tätigen freier Träger im Berliner Justizvollzug zum Inhalt hatte. Auch in diesem Zusammenhang gibt es demnach Vergleichs-, Kontrastierungs- und weitere Forschungsmöglichkeiten.

Durch die oben skizzierten Projekte ist es möglich, die Ergebnisse der Befragung „Justizvollzug als Profession“ in vielfacher Weise mit anderen Perspektiven in Verbindung zu setzen: mit einer Berufsgruppe in ähnlichen Belastungslagen (Polizei), mit Angaben von Personen, die mit Straffälligen beruflich oder ehrenamtlich beschäftigt sind (Richter, Staatsanwälte; Vollzugshelfer) und letztlich auch mit den Aussagen (eines Teils) dieser Klientel selbst

(Strafgefangene). Damit ist es möglich, schon bei dieser Querschnittstudie erheblich über den beschreibenden Forschungsansatz hinauszugehen und Erklärungsansätze sowie Interventionsbedarf bereits in Anfängen zu prüfen.

2 Die schriftliche, standardisierte Befragung und der Erhebungsbogen

Im Sommer und Herbst 2001 wurde eine Totalerhebung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im niedersächsischen Justizvollzug realisiert, die sich an alle Mitarbeitererebenen – also neben dem mittleren auch der gehobene und der höhere Dienst sowie die Fachdienste und die Verwaltung – richtete. Im Vorfeld der Befragung wurden die Bediensteten über Informationsveranstaltungen in den einzelnen Justizvollzugsanstalten, durch Informationsblätter und einen Artikel in den Gewerkschaftszeitungen sowie durch das Internet bzw. Intranet über Zielsetzung und Inhalte des Projekts „Justizvollzug als Profession“ informiert. Die Befragung wurde schriftlich und auf postalischem Wege durchgeführt. Der Versand der Fragebögen geschah über die Dienstpost, so dass einerseits persönliche Daten der Bediensteten (Name, Adresse) nicht benötigt wurden, und andererseits sichergestellt war, dass jeder Bedienstete einen Fragebogen erhielt. Die Rücksendung des Fragebogens erfolgte über einen vorfrankierten, voradressierten Rückumschlag direkt an das KFN.

Der Fragebogen selbst wurde in Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe – bestehend aus Praktikern unterschiedlicher Dienstgruppen im Justizvollzug² – erstellt und umfasst mehrere Teilbereiche, die die im ersten Kapitel erwähnten Themen und Fragestellungen betreffen. Das Befragungsinstrument wurde im Frühjahr 2002 in einer Voruntersuchung außerhalb Niedersachsens getestet und auf seine Einsetzbarkeit überprüft. Tabelle 1 auf der nächsten Seite bietet eine Übersicht über den Aufbau des Fragebogens.

Zu den einzelnen Themenbereichen wurden jeweils mehrere Fragenkomplexe eingesetzt. Die Fragen und Skalen für alle genannten zentralen Untersuchungsbereiche wurden nach drei Kriterien ausgewählt:

- (1) Für alle zentralen Aspekte der Untersuchung sollten nach Möglichkeit eingeführte, entweder in der einschlägigen vorherigen Forschung oder in Bezug auf einschlägige Themen bewährte und möglichst verbreitete Erhebungsinstrumente Verwendung finden (sofern nicht ökonomische Argumente dagegen standen).
- (2) Darüber hinaus sollte, sofern dies inhaltlich sinnvoll und ins Gesamtkonzept kongruent einfügbar war, in einigen zentralen Bereichen auf gleiche oder strukturell äquivalente

² Vielen Dank an die beteiligten Personen:

Frau Bennefeld-Kersten, Herr Bögemann, Herr Fichte, Herr Dr. Hasenpusch, Frau Heil, Herr Koch, Herr Lieske und Herr Muntel!

Instrumente (Skalen) anderer KFN-Forschungsprojekte zurückgegriffen werden (s. Kap. 1.7).

- (3) Der Fragebogen sollte für die Befragten nicht nur verständlich, sondern auch in seiner Zielsetzung transparent sein, damit die Befragten die Intention des jeweiligen Fragebogens genau einschätzen und beurteilen konnten.

Es wurden jeweils Fragebogenversionen für die Berufsgruppen der Verwaltung (wenig direkter Gefangenenkontakt), Anstaltsleitung (leitende Tätigkeit) und AVD/ Werkdienst und Fachdienste (viel direkter Gefangenenkontakt) erstellt, wobei sich die Versionen in ihren Themenbereichen nicht unterschieden, zum Teil aber in der Art der Fragestellung (genauer dazu siehe im Anhang). Im Folgenden werden die einzelnen Fragenkomplexe sowie die dazugehörigen Skalen und Fragen vorgestellt.

Tab. 1: Aufbau des Erhebungsinstruments „Justizvollzug als Profession“. Die Gliederung entspricht der des im Anhang wiedergegebenen Fragebogens.

Themenbereiche
0. Statistische Angaben
1. Arbeitszufriedenheit
2. Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz/ Arbeitsmedizin
3. Entwicklungsmöglichkeiten
4. Persönliches Befinden
5. Zusammenarbeit in der JVA
6. Berufliches Selbstverständnis
7. Die eigene Persönlichkeit und die eigenen Fähigkeiten
8. Arbeitsbelastungen
9. Der Kontakt mit den Gefangenen
10. Handeln in Konfliktsituationen
11. Aus-, Fort- und Weiterbildung
12. Das Bild von Vollzugsbediensteten im Spiegel der Öffentlichkeit
13. Angaben zur Bearbeitung

2.1 Objektive Merkmale der Person und der Arbeitssituation

Im ersten Teil des Fragebogens werden Angaben zur Person des / der Befragten und der Justizvollzugseinrichtung erhoben. Neben allgemeinen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) sind für die vorliegende Studie erstens objektive Merkmale der Anstalt (Größe, Ausrichtung, etc.) und des jeweiligen Arbeitsplatzes (z.B. spezielle Anforderungen oder Aufgaben) sowie zweitens Angaben zur beruflichen Laufbahn (Ausbildungen, Dienstjahre, Versetzungen und Wechsel, etc.) relevant. Aufgrund von Bedenken der an der Entwicklung des Fragebogens beteiligten Arbeitsgruppe wurden einige Angaben (z. B. Alter, Dienstalter, etc.) kategorisiert erhoben, um so die Anonymität der Befragung zu erhöhen. Dabei wurde auf eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Items mit denen des Projekts „Polizei im Wandel“ (Bosold, Ohlemacher, Kirchberg & Lauterbach, 2002) geachtet, um die beiden Projekte miteinander in Beziehung setzen zu können. Die entsprechenden Fragenkomplexe finden sich im Anhang unter der Überschrift „0. Statistische Angaben“.

2.2 Arbeitszufriedenheit

Ein inhaltlicher Schwerpunkt des Fragebogens liegt bei der Zufriedenheit mit objektiv gegebenen und subjektiv empfundenen Bedingungen bei der Arbeit im Justizvollzug.

Objektive Arbeitsbedingungen und subjektive Empfindungen

So wurde einerseits nach der Zufriedenheit mit bestimmten objektiven Gegebenheiten gefragt (z. B. Dienstkleidung, technische Ausstattung, Bezahlung), als auch nach der Zufriedenheit mit der subjektiv empfundenen Arbeitssituation allgemein. Dies betrifft u. a. die Erwartungen und Enttäuschungen in Bezug auf das Berufsfeld und den Arbeitsalltag („Erfüllt Ihr Arbeitsplatz die Erwartungen, die Sie bei Eintritt in den Justizvollzugsdienst hatten?“; „Fühlen Sie sich durch die Menge Ihrer Aufgaben angemessen gefordert?“; „Fühlen Sie sich durch die Inhalte Ihrer Aufgaben angemessen gefordert?“), aber auch die wahrgenommenen Entwicklungschancen und –hindernisse sowie die erlebte Autonomie bzw. Fremdbestimmtheit und eventuelle bürokratische Hindernisse (z. B. „Sind Sie mit der Art, wie Beförderungen gehandhabt werden, zufrieden?“; „Würden Sie Ihre Tätigkeit im Vollzug erneut wählen?“). Bei den Zufriedenheitsskalen handelte es sich um so genannte Einzel-Item-Meßinstrumente („single-item satisfaction scales“; Andrews & Robinson, 1991) mit unterschiedlicher Skalenbreite (z. B. vierstufig im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklungszufriedenheit, siebenstu-

fig im Zusammenhang mit der Beförderungszufriedenheit). Bei den siebenstufigen Zufriedenheitsskalen wurde auf die „Gesichter-Skala“ (faces scale) von Andrews und Withey (1976) zurückgegriffen, die anstelle spezifischer Wortbenennungen eine graphische Darstellung trauriger oder glücklicher „Smiley“-Gesichter zur Kennzeichnung der verschiedenen Stufen benutzt (s. Abb. 1). Die Autoren bescheinigen der Skala eine hohe Validität (zu Details s. Andrews & Withey, 1976; Andrews & Robinson, 1991).

Sind Sie mit der Art, wie Beförderungen gehandhabt werden, zufrieden?						
☹☹☹	☹☹	☹	☺	☺	☺☺	☺☺☺
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abb. 1: Darstellung der „Gesichter-Skala“ (Andrews & Withey, 1976) am Beispiel der Beförderungszufriedenheits-Fragestellung

Rollenkonflikt und Rollenambiguität

Zur Untersuchung des Rollenkonflikterlebens und der Rollenambiguität wurde eine Skala angelehnt an Rizzo et al. (1970, nach Kleiber, Gusy & Enzmann, 1998) eingesetzt.

Tab. 2: Skala „Rollenkonflikt“; Skala von 1 „fast nie“ bis 5 „fast immer“

Itemformulierung
Wie oft kommt es vor, dass ...
... Sie Dinge auf eine bestimmte Art und Weise tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach anders besser ginge?
... Sie unnötige Dinge tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach Wichtigeres zu tun gäbe?
... Sie mit verschiedenen Personen oder in verschiedenen Arbeitsgruppen arbeiten müssen, die widersprüchliche Auffassungen von der Arbeit haben?
... Sie eine Regel oder Vorschrift verletzen müssen, um Ihre Arbeit richtig zu machen?
... Sie sich in Ihrer Arbeit widersprüchlichen Erwartungen verpflichtet fühlen?
... Vorgesetzte mit gleicher Befugnis Dinge von Ihnen verlangen, die sich widersprechen?
... Sie einen Arbeitsauftrag bekommen, der dazu führt, dass Sie Ihre übrige Arbeit nicht mehr richtig erledigen können?

Unter *Rollenkonflikt* wird in diesem Zusammenhang a) der Konflikt zwischen den Erfordernissen des Rollenverhaltens einerseits und den Erwartungen und Ansprüchen der handelnden Person andererseits verstanden (bei definierter Berufsrolle) bzw. b) der Umstand sich widersprechender Handlungstendenzen bei einer Person (aufgrund einer nicht eindeutig definierten Berufsrolle). Die Skala „Rollenkonflikt“ beinhaltet sieben Items und ist in Tabelle 2 (vorherige Seite) abgebildet.

Rollenambiguität erlebt eine Person, wenn Erlebensweisen und Verhaltenstendenzen einer Person in einer Arbeitssituation wenig oder keine Anhaltspunkte für die Zielstellung der Tätigkeit oder die Art und Weise der Aufgabenerledigung bieten. Es besteht hier kein Konflikt zwischen Handlungstendenzen, da die Formung der Handlungstendenzen selbst bereits Probleme bereitet. Die Skala „Rollenambiguität“ beinhaltet sechs Items und ist in Tabelle 3 dargestellt.

Tab. 3: Skala „Rollenambiguität“; Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „ganz genau“

Itemformulierung
Wie genau wissen Sie, ...
... worin die Aufgaben bestehen, die Sie bei Ihrer Arbeit zu tun haben?
... wie weit Ihre Entscheidungsbefugnis bei der Arbeit geht?
... auf welche Art und Weise Sie Ihre Aufgaben erfüllen sollen, damit andere mit Ihnen zufrieden sind?
... für was Sie bei Ihrer Arbeit verantwortlich sind und für was nicht?
... wie zufrieden Ihre Vorgesetzten mit Ihrer Arbeit sind?
... was die Mitarbeiter(innen) Ihrer JVA von Ihrer Arbeit erwarten?

Handlungs- und Entscheidungsspielraum

Die Skala „Handlungs- und Entscheidungsspielraum“ ist angelehnt an eine Untersuchung von Semmer (1984) und wurde in ähnlicher Form in der Befragung von Dolde (1990) eingesetzt. Die Skala beschäftigt sich mit den Einschränkungen des Handlungs- und Entscheidungsspielraums in der Arbeit, welche sich z. B. in den Teilhabemöglichkeiten an der Entscheidungsfindung im Rahmen der Arbeit oder in Behinderungen in Bezug auf die eigene Arbeit und die eigene Arbeitsgestaltung äußert (s. Tab. 4).

Tab. 4: Handlungs- und Entscheidungsspielraum; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.
Bei Dienstbesprechungen bzw. Anstaltskonferenzen habe ich genügend Gelegenheit, Fragen und Argumente vorzubringen.
Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.
Ich werde bei wichtigen Entscheidungen übergangen. (<i>R</i>)
Ich muss mich an Vorschriften halten, die keinen Sinn machen. (<i>R</i>)
Wenn ich meine Arbeit insgesamt betrachte, bietet sie mir viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen.

Berufliches und organisatorisches Commitment

Die Tätigkeit in einer Justizvollzugsanstalt mit den spezifischen Problemen in der Arbeit mit Gefangenen und den anderen Kollegen kann nicht nur zu negativen Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit im allgemeinen führen, sondern darüber hinaus auch einen Einfluss auf das weitere Engagement in und für den Beruf und die jeweilige Einrichtung haben. Die Skala zur Erfassung der Einsatzbereitschaft und der Verpflichtung („Commitment“) gegenüber der Tätigkeit im Vollzug und gegenüber der eigenen JVA ist angelehnt an den Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Mowday, Steers und Porter (1979; deutsche Übersetzung von Maier & Woschée, 2002). Unterschieden wird hierbei zum einen das Commitment zum Beruf im Vollzug im allgemeinen und zum anderen das Commitment zur eigenen JVA (s. Tab. 5, nächste Seite).

Tab. 5: Commitment; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (*R* = umzupolendes Item)

berufliches und organisatorisches Commitment	
Im Allgemeinen bin ich zufrieden, dem Justizvollzug anzugehören.	
Meine Zugehörigkeit zum Justizvollzug ist nicht Teil meines Selbstbildes. (<i>R</i>)	BERUFLICHES COMMITMENT
Häufig bedauere ich, dass ich dem Justizvollzug angehöre. (<i>R</i>)	
Ich finde, dass meine eigenen Werte und Ziele denen des Justizvollzuges sehr ähnlich sind.	
Ich bin stolz darauf, dem Justizvollzug anzugehören.	
Im Allgemeinen ist mein Selbstbild wesentlich durch die Zugehörigkeit um Justizvollzug bestimmt.	
Der Justizvollzug ist ein Arbeitsplatz wie jeder andere. (<i>R</i>)	
Die Arbeit in einer JVA deckt sich weitestgehend mit meinen persönlichen Vorstellungen.	
Ich würde lieber heute als morgen den Job an den Nagel hängen, wenn ich etwas Gleichwertiges in der freien Wirtschaft bekommen könnte. (<i>R</i>)	
Ich kann mir auch einen anderen Beruf für mich gut vorstellen, in dem ich mich wohler fühlen würde. (<i>R</i>)	
Ich arbeite gerne im Vollzug, mit allen Vor- und Nachteilen dieses Arbeitsfeldes.	
Ich fühle mich „meiner“ Anstalt nur sehr wenig verpflichtet. (<i>R</i>)	ORGANISA- TORISCHES COMMITMENT
Ich bin außerordentlich froh darüber, dass ich gerade in dieser und nicht in einer anderen JVA tätig bin.	
Meine Entscheidung, für diese JVA zu arbeiten, war ein großer Fehler. (<i>R</i>)	

2.3 Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz / Arbeitsmedizin

Traditionelles Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, schädigende Auswirkungen der Arbeit innerhalb und außerhalb einer Organisation zu vermeiden. Im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen treten auch in Bezug auf die Arbeitssicherheit neuartige Fragestellungen auf (Ulich, 2001). Gerade in der Interaktion mit Gefangenen haben die Themen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz einen besonderen Stellenwert. In Zusammenarbeit mit dem Gesundheitszentrum für den niedersächsischen Justizvollzug, welches den Aufbau von ganzheitlichen gesundheitsfördernden Strukturen in den einzelnen Vollzugseinrichtungen fördert, wurden verschiedene Fragenkomplexe zu diesem Themenbereich ausgearbeitet. Hierdurch sollte der Status Quo im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung in den einzelnen Justizvollzugseinrichtungen Niedersachsens sowie der mögliche Fort- und Weiterbildungsbedarf ermittelt werden. Die Fragestellungen finden sich im Erhebungsbogen unter der Überschrift „2. Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz / Arbeitsmedizin“.

2.4 Arbeitsbelastungen

Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt der geplanten Studie liegt auf den objektiven und subjektiven Belastungen der Bediensteten im Justizvollzug und ihren Folgen. Dies betrifft objektive Belastungen wie z. B. Dienstzeiten oder Überstunden, subjektive Belastungen (z.B. Über- und Unterforderung, Unsicherheit in Entscheidungssituationen, Sicherheitsrisiken, Gesundheitsrisiken) und die Belastung puffernde Faktoren wie soziale und kollegiale Unterstützung.

Belastungen und Beanspruchungen

Die Belastungs- und Beanspruchungs-Skala (angelehnt an Kleiber, 1995) misst zum einen die objektiven Merkmale des Arbeitsalltages (Belastungen), zum anderen deren subjektive Bedeutung für das Belastungserleben (Beanspruchung). Als potentielle Stressoren werden auch so genannte „daily hassles“ betrachtet, das heißt täglich vorkommende Ärgernisse, die für sich genommen nicht stressend wirken müssen, kumulativ aber Stress auslösen können (im Gegensatz zu extremen Belastungssituationen, die weniger häufig vorkommen, dafür aber ein subjektiv größeres Belastungserleben beinhalten). Die Subskalen der Skala behandeln die Themen „Zeitdruck“ (inklusive Aspekte, die zu Zeitdruck und Arbeitsüberlastung führen;

max. neun Items³), „Kompetenz“ (max. drei Items), „Verantwortung“ (max. drei Items), „Probleme in der Interaktion mit Gefangenen“ (max. vier Items), „Rollenkonflikt“ und „Rollenambiguität“ (jeweils ein Item). Die Häufigkeitseinschätzung der Belastungen erfolgt mit einer siebenstufigen Skala (von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“). Darauf folgt eine weitere siebenstufige Skala zur Messung der subjektiven Beanspruchung (von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“). Die Items sind nach Subskalen geordnet in Tabelle 6 wiedergegeben.

Tab. 6: Belastungs- und Beanspruchungs-Skala; Häufigkeitsskala von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“; Belastungsskala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“

Itemformulierung	Subskala
Ich habe Überstunden zu leisten.	ZEIT
Es werden mir zusätzliche Aufgaben übertragen.	
Ich habe eine Aufgabe in sehr kurzer Zeit zu erledigen.	
Ich muss eine gegenwärtige Arbeitstätigkeit unterbrechen, weil etwas Unerwartetes eintritt.	
Ich habe nicht genügend Zeit, um die Arbeit so auszuführen, wie man es von mir erwartet.	
Ich werde in der Arbeit unter Zeitdruck gesetzt.	
Es gibt personelle Engpässe.	
Die Dienstübergaben sind unzureichend.	
Ich bin bei der Arbeit gelangweilt.	
Ich habe im Vorfeld keine Information über eine zu erledigende Aufgabe.	KOMPETENZ
Ich habe keine entsprechende Ausbildung für eine zu erledigende Aufgabe.	
Es werden sehr hohe Erwartungen an mich gestellt.	

³ Die maximale Anzahl der Items geht von der Fragebogenversion „direkter Gefangenenkontakt“ aus. Einige Items sind aufgrund fehlender Relevanz in den Fragebogenversionen „Anstaltsleitung“ und / oder „Verwaltung“ nicht vertreten. Die entsprechenden Items sind im Anhang jeweils gekennzeichnet.

Tab. 6 (Fortsetzung): Belastungs- und Beanspruchungs-Skala; Häufigkeitsskala von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“; Belastungsskala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“

Itemformulierung	Subskala
Ich habe eine wichtige Entscheidung zu treffen.	VERANT- WORTUNG
Ich habe für die Konsequenzen einer Entscheidung einzustehen.	
Ich bin bei der Arbeit isoliert.	
Ich muss mit Gefangenen umgehen, die meine Hilfe nicht wollen.	INTERAKTION MIT GEFANGENEN
Gefangene halten sich nicht an Abmachungen.	
Gefangene stellen Ansprüche an mich, die nicht erfüllbar sind.	
Gefangene weisen mich als Person zurück.	
Es werden gleichzeitig unterschiedliche Erwartungen an mich gestellt.	ROLLENKONF LIKT
Es werden unklare Erwartungen an mich gestellt.	ROLLENAMBI GUITÄT

Soziale Unterstützung

Gerade im Rahmen einer Tätigkeit im Justizvollzug und der damit einher gehenden Verschwiegenheitsverpflichtung ist kollegialer Austausch und soziale Unterstützung von großer Bedeutung. Supervision, deren Angebot und Teilnahme(bereitschaft) erfragt wurde, ist *ein* Mittel für diesen Austausch. Die (globale) Unterstützung im persönlichen Umfeld ist eine weitere Möglichkeit, wenn auch durch die rechtlichen Bestimmungen der Verschwiegenheitspflicht eine beschränktere Form. Die Skala zur Messung der sozialen Unterstützung ist eine Eigenentwicklung. Die Items sind in Tabelle 7 wiedergegeben.

Tab. 7: soziale Unterstützung; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ (*R* = um-zupolendes Item)

Itemformulierung
In meinem persönlichen Umfeld habe ich Personen, mit denen ich über Arbeitsprobleme sprechen kann.
Keiner in meinem persönlichen Umfeld kann wirklich verstehen, wie schwer meine Arbeit sein kann. (<i>R</i>)
Wenn meine Arbeit mich fertig macht, weiß ich, dass ich mich immer an meine Familie, meinen Partner/ Partnerin oder meine Freunde wenden kann, um von ihnen die Unterstützung zu bekommen, die ich brauche.
Es gibt eigentlich niemanden in meinem persönlichen Umfeld, mit dem ich über meine Arbeit sprechen kann. (<i>R</i>)

Umgang mit schwerwiegenden Ereignissen

Die Möglichkeiten, mit Belastungen im Arbeitsalltag umzugehen, können differieren. Aus diesem Grund wurden die Bediensteten gebeten, sich das für sie schwerwiegendste Ereignis, das sie in den letzten zwölf Monaten erlebt haben, zu vergegenwärtigen und zu überlegen, wie sie dabei reagiert oder sich gefühlt haben. Antwortmöglichkeiten, die einen Austausch mit Kollegen, Vorgesetzten, Freunden oder professionellen Helfern beinhalteten, waren ebenso gegeben wie Möglichkeiten der kognitiven oder emotionalen Auseinandersetzung, sowie die Nennung gewünschten Verhaltens in der Verarbeitung des Ereignisses. Der Umgang mit dieser nicht näher definierten Begebenheit bietet einen Hinweis auf das allgemeine Bewältigungsverhalten in Belastungssituationen. Dabei ist die Art des Ereignisses von geringerer Bedeutung. Die vorgegebenen Reaktionsmöglichkeiten auf ein erlebtes schwerwiegendes Ereignis sind im Anhang unter „10. Handeln in Konfliktsituationen“ (Frage 2) wiedergegeben.

2.5 Der Kontakt mit den Gefangenen

Die zentrale Arbeitsaufgabe der Bediensteten im Vollzug ist die Arbeit mit den Inhaftierten. In den Einstellungen und dem Verhältnis der Bediensteten zu den Gefangenen spiegeln sich daher gleichzeitig die Herausforderungen und Schwierigkeiten dieses Berufsfeldes ebenso wieder wie die Folgen von Belastungen und Unzufriedenheiten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Berücksichtigung der Häufigkeit des direkten Kontaktes mit Gefangenen (im Fragebogen kategorisiert erfragt von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“) sowie die Möglichkeit, sich von den Gefangenen zurückziehen zu können. Die Annahme ist, dass je häufiger der direkte Gefangenenkontakt, desto eher sind die Einstellungen zu den Gefangenen und auch zu Strafe und deren Wirksamkeit sowie die Empfindung des Gefangenenkontakts direkt erlebnisbasiert.

Eine Voruntersuchung hatte ergeben, dass sich v. a. Bedienstete der Verwaltung in den betreffenden Fragenkomplexen nicht repräsentiert sahen. Daher wurde dieser Fragenkomplex in seiner Ausführlichkeit größtenteils nur den Bediensteten mit direktem Gefangenenkontakt gestellt (Allgemeiner Vollzugsdienst, Werkdienst, Fachdienste, Vollzugsabteilungsleitung, Anstaltsleitung). Bereiche, in denen Erfahrung mit direkten Auseinandersetzungen mit Gefangenen benötigt wurden, wurden aus der Fragebogenversion für Bedienstete der reinen Verwaltung entfernt. Fragenkomplexe, die dagegen nach Einstellungen gegenüber Gefangenen oder nach dem wahrgenommenen Klima unter Bediensteten und Gefangenen fragten, blieben auch in der Verwaltungsversion des Fragebogens erhalten (s. Anhang „9. Der Umgang mit den Gefangenen“).

Belastungen im Umgang mit Gefangenen

Gerade im Kontakt mit Gefangenen werden die Bediensteten mit verschiedenen Problemen und Vorkommnissen konfrontiert, die zum einen alltägliche Ärgernisse darstellen können (z. B. rüder Umgangston, mangelnde Zeit für Gespräche), zum anderen aber auch extremen Belastungssituationen entsprechen können (z. B. Suizid eines Gefangenen). Andere Situationen sind sowohl ärgerlich als auch potentiell bedrohlich. Zum Beispiel bedeuten Sprachprobleme einerseits eine problematische Verständigung zwischen Bediensteten und Gefangenen, andererseits können Bedienstete so auch nicht verstehen, worüber die Gefangenen untereinander sprechen. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Justizvollzug als Profession“ wurden unterschiedliche Belastungssituationen im Umgang mit Gefangenen bestimmt, die von den Bediensteten auf einer siebenstufigen Skala (von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem bela-

stend“) in Bezug auf das subjektive Belastungserleben eingeschätzt werden sollten (s. Tabelle 8). In Teilen sind die Items einem Fragebogen entnommen, der bereits in Zusammenarbeit der AOK mit der JVA Bremen eingesetzt wurde (Hrsg.: Senat für Justiz und Verfassung Bremen).

Tab. 8: Belastungsfaktoren im Umgang mit Gefangenen – Fragestellung: „Wie belastend empfinden Sie folgende Faktoren in der Arbeit mit Gefangenen?“; Skala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“

Items
Suchtproblematik der Gefangenen
schwierige Verständigung
Sprachprobleme
(drohende) Aggression/ Angriff von Gefangenen
Suizid(versuch) eines Gefangenen
Schlägerei zwischen den Gefangenen / Misshandlungen
Vergewaltigung von Gefangenen
rüder Umgangston der Gefangenen
negative Mitteilungen an die Gefangenen
Kontrolle der Gefangenen/ Hafträume
mangelnde Zeit für Gespräche
Selbstbeschädigungen/ Selbstverstümmelungen bei Gefangenen
Verhaltens- und Persönlichkeitsprobleme der Gefangenen

Gewalt zwischen Bediensteten und Gefangenen

In den Massenmedien wird das Thema „Justizvollzug“ vor allem mit Skandalen in Verbindung gebracht – chaotische Zustände innerhalb der Anstalten und gewaltbereite Inhaftierte und Bedienstete werden als alltäglich dargestellt. Ohne Zweifel beinhaltet die direkte Arbeit mit Gefangenen auch Auseinandersetzungen unter den Gefangenen und zwischen Gefangenen und Bediensteten. In bestimmten Fällen ist der Einsatz von Gewalt durch Bedienstete daher auch als „Anwendung von Maßnahmen unmittelbaren Zwangs“ rechtlich abgesichert.

Um das Ausmaß und die Relation der alltäglichen und der extremen „Gewalt“-Anwendung zwischen Bediensteten und Gefangenen abschätzen zu können, wurden die Bediensteten zur

Häufigkeit dieser Auseinandersetzungen innerhalb der letzten zwölf Monate befragt. Die verwendeten Items sind in (Gewalt-) aufsteigender Tendenz (von verbaler Gewalt, z. B. „mit Worten drohen“ bis schwerste körperliche Gewalt, z. B. „eine Waffe einsetzen“) formuliert und finden ihre Entsprechung in der Sichtweise der Bediensteten als „Opfer“ und als „Täter“ in diesen Auseinandersetzungen (s. Tab. 9).

Tab. 9: Gewalt zwischen Gefangenen und Bediensteten; Skala von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“

„Gefangene haben ...	„Ich musste ...
... mir mit Worten gedroht.	... Gefangenen mit Worten drohen.
... mich beschimpft.	... Gefangene festhalten/ fesseln.
... mich beleidigt.	... Gefangene anpacken/ wegstoßen.
... mich festgehalten/ angepackt.	... Gefangene mit der Hand oder Faust schlagen.
... mich geschubst/ gestoßen.	... Gefangene treten.
... mich mit der Hand oder Faust geschlagen.	... Gefangenen mit einer Waffe drohen.
... mich getreten.	... Gefangenen gegenüber den Schlagstock einsetzen.
... mich mit Gegenständen beworfen.	... eine andere Waffe gegen Gefangene einsetzen.
... mir mit einer Waffe (oder waffenähnlichem Gegenstand) gedroht.	
... eine Waffe gegen mich eingesetzt.	

Einstellungen und Verhältnis zu den Inhaftierten

Allgemeine Einstellungen und subjektive Normen zu den Themen „Strafe“, „Kriminalität“ und „Inhaftierte“ beeinflussen möglicherweise entscheidend das alltägliche Handeln der Vollzugsbediensteten. Die Einstellung zu Gefangenen im Allgemeinen wurde mit einer übersetzten und verkürzten Fassung der „Attitude towards Prisoners Scale“ (Melvin, Koeblitz & Gardner, 1978) erhoben. Die Skala beinhaltet zehn Items zum Thema „Einstellung gegenüber Gefangenen“, von denen neun negativ und eins positiv kodiert sind (s. Tab. 10).

Tab. 10: (negative) Einstellung gegenüber Gefangenen; Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme völlig zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Gefangene ändern sich nie.
Es ist nicht klug, einem Gefangenen zu sehr zu vertrauen.
Zu versuchen, einen Gefangenen zu resozialisieren, ist nur Zeit- und Geldverschwendung.
Man muss ständig auf der Hut sein bei Gefangenen.
Gefangene denken nur an sich selbst.
Die meisten Gefangenen sind zu faul, um ehrlich ihr Geld zu verdienen.
Es würde mir nichts ausmachen, wenn mein Nachbar ein Ex-Häftling wäre. (<i>R</i>)
Gefangene sind einfach nur von Grund auf schlecht.
Ich würde nie wollen, dass eines meiner Kinder mit einem Ex-Häftling ausgeht.
Gefangene respektieren nur brutale Gewalt.

Strafbezogene Einstellung (Strafhärte, Strafligitimationen, Strafwirkungsüberzeugungen) wurden mit einer zu diesem Zweck erstellten Skala „Einstellung zu Strafe und Vollzug“ erhoben. Die Items der Skala sprechen sowohl Bereiche der allgemeinen Strafeinstellungen als auch der Einstellung zur Wirksamkeit von harten Strafen an (s. Tab. 11, nächste Seite). Die Skala wurde im Rahmen der KFN-Opferbefragung (Bilsky, Pfeiffer & Wetzels, 1992) entwickelt und in gleicher bzw. ähnlicher Form auch in weiteren Projekten des KFN eingesetzt (s. Bosold, Ohlemacher, Kircherg & Lauterbach, 2002; Suhling, Löbmann & Greve, 2002).

Tab. 11: Einstellung zu Strafe und Vollzug; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Freiheitsstrafen machen die Bestraften aggressiver. (<i>R</i>)
Eine Freiheitsstrafe führt eher zur Besserung des Täters.
Harte Strafen sind notwendig, damit andere davon abgehalten werden, Straftaten zu begehen.
Generell sollten Strafen höher ausfallen.
Eine Freiheitsstrafe ist eine wirksame Abschreckung für den Täter vor weiteren Straftaten.
Das Wohlbefinden der Gefangenen wird durch die Freiheitsstrafe auch noch nach dem Vollzug beeinträchtigt. (<i>R</i>)
Bei vielen Tätern hilft gegen erneute Straffälligkeit nur noch Abschreckung durch harte Strafen.
Freiheitsstrafen zerstören die soziale und wirtschaftliche Basis des Täters und erhöhen dadurch das Rückfallrisiko. (<i>R</i>)
Auf den absichtlichen Verstoß gegen die Gesetze sollte bei vielen Taten mit größerer Härte reagiert werden.
Das wirksamste Mittel, einen Kriminellen zu bessern, ist eine Freiheitsstrafe.
Vollzug bewirkt gar nichts – die kommen alle sowieso wieder. (<i>R</i>)
Der Strafvollzug sollte wieder schärfer werden, er ist keine Strafe mehr.

Rehabilitationsorientierung und Kommunikation

Die Bediensteten wurden gebeten, das Ausmaß der Behandlungs- und Rehabilitationsorientierung sowie der Kommunikation zwischen den Bediensteten und den Gefangenen in ihrer Justizvollzugsanstalt einzuschätzen. Die beiden Skalen „Behandlungs- und Rehaorientierung“ (neun Items) und „Kommunikation“ (sieben Items) sind der Correctional Institutions Environment Scale (CIES; Moss, 1975) entnommen und wurden für den deutschsprachigen Raum von Dahle und Steller (1990) übersetzt, gekürzt und neu faktorisiert (s. Tab 12 und Tab 13, nächste Seite).

Tab. 12: Behandlungs- und Rehaorientierung; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Die Bediensteten berücksichtigen Vorschläge der Gefangenen.
Es wird Wert darauf gelegt, Pläne für die Entlassung zu machen.
Die Gefangenen werden ermutigt, für die Zukunft zu planen.
Wenn das Behandlungsprogramm eines Gefangenen geändert wurde, erklärt immer einer von den Bediensteten dem Gefangenen die Gründe.
Die Bediensteten informieren neue Gefangene über Abläufe in der Abteilung.
Die Gefangenen werden ermutigt zu lernen, Sachen anders zu machen als bisher.
Wenn sich Gefangene nicht an die Regeln halten, werden sie von dieser Abteilung verlegt. (<i>R</i>)
Die Bediensteten ändern hier ständig ihre Meinung. (<i>R</i>)
Die Gefangenen werden hier zur Selbständigkeit ermutigt.

Tab. 13: Kommunikation; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Die Bediensteten haben sehr wenig Zeit, mit den Gefangenen zu reden. (<i>R</i>)
Die Bediensteten interessieren sich auch nach der Entlassung für die Gefangenen.
Die Bediensteten neigen dazu, ihre Gefühle vor den Gefangenen zu verbergen. (<i>R</i>)
Die Bediensteten gestehen den Gefangenen nur sehr wenig Verantwortung zu. (<i>R</i>)
Über persönliche Probleme zwischen Gefangenen und Bediensteten wird offen gesprochen.
Bei dem, was hier so passiert, werden Gefangene beteiligt.
Alle Entscheidungen, die die Abteilung betreffen, werden nur von den Bediensteten und nicht mit den Gefangenen getroffen. (<i>R</i>)

Die Skalen fanden bereits im KFN-Projekt „Gefängnis und die Folgen“ (Hosser & Greve, 1999) Verwendung, so dass ein Vergleich bzw. eine Kontrastierung der Angaben mit dieser Untersuchung möglich ist.

2.6 Persönliches Befinden

Um die physische Gesundheit der Bediensteten einschätzen zu können, wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt. Zum einen interessieren Fehltag (aus Krankheitsgründen), Arztbesuche, Medikamenteneinnahme oder die Einnahme von Schlaf- oder Beruhigungsmitteln als Maßstab für bereits vorhandene Erkrankungen/ Beschwerden. Zum anderen ist auch gesundheitsgefährdendes Verhalten (z. B. Rauchen, übermäßiger Kaffee- oder Alkoholkonsum) von Interesse. Für die allgemeine Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes wurde wiederum die „Gesichter-Skala“ (Andrews & Withey, 1976) verwendet.

Psychosomatische Beschwerden

Psychosomatische Beschwerden können laut Mohr (1984) als langfristige Folge von alltäglichen und andauernden Stressoren auf eine Person verstanden werden. Auch nach einer Veränderung der Umweltfaktoren können diese körperlichen Beschwerden weiter bestehen bleiben. Die Skala zur Erfassung der psychosomatischen Beschwerden beruht auf einer Skala mit 20 Items von Zapf et al. (1983, nach Kleiber, 1995). Von der ursprünglichen Skala mit 20 Items wurden 15 übernommen (s. Tab. 14).

Tab. 14: Psychosomatische Beschwerdeliste; Skala von 1 „nie oder fast nie“ bis 5 „fast immer“

Item	Faktor
Ermüdung	KONZENTRATION
Nervosität	
Konzentrationsstörungen	
Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)	
den ganzen Tag über müde und zerschlagen fühlen	
ein empfindlicher Magen	MAGEN/ DARM
ein Völlegefühl	
Sodbrennen	
Übelkeit	

Tab. 14 (Fortsetzung): Psychosomatische Beschwerdeliste; Skala von 1 „nie oder fast nie“ bis 5 „fast immer“

Item	Faktor
Herzklopfen	KREISLAUF
Atemnot	
Schmerzen in der Herzgegend	
Kopfschmerzen	VERSPANNUNGEN
Rückenschmerzen	
Nackenschmerzen	

Burnout

Mit „Burnout“ wird ein Syndrom beschrieben, welches sich aus den Komponenten „Emotionale Erschöpfung“, „Depersonalisierung“ und „reduziertes Wirksamkeitserleben“ in Verbindung mit dem arbeitsbedingten Kontakt zu anderen Menschen zusammensetzt (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Mit „emotionaler Erschöpfung“ wird das Gefühl bezeichnet, durch diesen Kontakt über-anspruch und ausgelaugt zu sein. Die „Depersonalisierung“ ist gekennzeichnet durch gefühllose und abgestumpfte Reaktionen im Umgang mit den Interaktionspartnern sowie durch die Entwicklung negativer und zynischer Einstellungen gegenüber diesen Personen. Das „reduzierte Wirksamkeitsempfinden“ bezeichnet die Unzufriedenheit mit der eigenen Person, die durch ein wachsendes Gefühl der Inkompetenz und des Versagens bei der Arbeit mit Menschen entsteht. Standardisiert erfasst wird Burnout mit dem so genannten „Maslach Burnout Inventory (MBI)“ (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Zusätzlich zu den drei vorhandenen Faktoren „Emotionale Erschöpfung“, „Reduziertes Persönliches Wirksamkeitsempfinden“ und „Depersonalisierung“ wurde ein vierter Faktor „Zynismus“ erhoben (s. Tab. 15).

Tab. 15: Burnout-Skala; Skala von 0 „nie“ bis 6 „täglich“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung	Faktor
Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.	EMOTIONALE ERSCHÖPFUNG
Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	
Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	
Den ganzen Tag mit Gefangenen zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	

Tab. 15 (Fortsetzung): Burnout-Skala; Skala von 0 „nie“ bis 6 „täglich“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung	Faktor
Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.	EMOTIONALE ERSCHÖPFUNG
Meine Arbeit frustriert mich.	
Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung zu arbeiten, belastet mich zu sehr.	
Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende („weiß nicht mehr weiter“).	
Es gelingt mir gut, mich in die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, hineinzusetzen. (<i>R</i>)	REDUZIERTES PERSÖNLICHES WIRKSAMKEITS- EMPFINDEN
Mit den Problemen der Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, kann ich sehr gut umgehen. (<i>R</i>)	
Ich glaube, dass ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse. (<i>R</i>)	
Ich fühle mich voller Tatkraft. (<i>R</i>)	
Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit den Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, herzustellen. (<i>R</i>)	
Ich fühle mich motiviert, wenn ich intensiv mit den Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, gearbeitet habe. (<i>R</i>)	
Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht. (<i>R</i>)	
In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um. (<i>R</i>)	
Bezüglich der Frage, ob meine Arbeit zu irgendetwas gut ist, bin ich zynischer geworden.	ZYNISMUS
Ich zweifle an der Bedeutsamkeit meiner Tätigkeit.	
Ich glaube, ich arbeite zu hart.	
Meine Arbeit interessiert mich längst nicht mehr so wie zu Beginn meiner Berufstätigkeit.	
Meine Arbeit begeistert mich nicht mehr.	
Ich glaube, ich behandle die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, zum Teil ziemlich abweisend und kalt.	DEPERSONA- LISIERUNG
Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Menschen geworden.	
Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	
Bei manchen Gefangenen interessiert es mich im Grunde nicht, was aus / mit ihnen wird.	
Ich habe den Eindruck, die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, geben mir die Schuld für ihre eigenen Probleme.	

Innere Kündigung

Ergänzend zur Skala der Depersonalisierung des MBI wurde das Phänomen der inneren Kündigung zusätzlich noch mit einer entsprechenden Skala zur „inneren Kündigung“ erhoben (Kleiber, 1995). Diese Skala misst das Rückzugsverhalten des Bediensteten von der Arbeit mit den Gefangenen als direkte Verhaltenskomponente. Die Originalskala besteht aus elf positiv formulierten Items, die unterschiedliche Aspekte des Rückzugsverhaltens beschreiben. Für die Befragung „Justizvollzug als Profession“ wurde die Skala um zwei Items gekürzt, die in ihrer Aussage auf die Arbeit im Vollzug nicht übertragbar erschienen. Übernommen wurden dagegen alle Items, in denen ein direktes Verhalten im Zusammenhang mit Gefangenen angesprochen wurde (s. Tab. 16).

Tab. 16: Rückzugsverhalten/ innere Kündigung; Skala von 1 „stimmt gar nicht“ bis 5 „stimmt völlig“

Itemformulierung
Bei Kollegengesprächen über typische Gefangenenprobleme ziehe ich mich innerlich zurück.
Für Gefangene, die keine Bereitschaft zur Mitarbeit zeigen, reiße ich mir kein Bein aus.
Es berührt mich nicht besonders, wenn Gefangene über ihre Situation klagen.
Bei Gefangenen, die viel klagen, schalte ich innerlich ab.
In meinen Pausen lasse ich mich durch Anliegen der Gefangenen nicht stören.
Ich versuche, unliebsame Kontakte mit Gefangenen möglichst lange aufzuschieben.
Ich versuche, vorwiegend Arbeiten zu tun, bei denen ich nicht direkt mit Gefangenen zu tun habe.
Ich versuche, den direkten Kontakt mit Gefangenen zu vermeiden.
Nach meiner Arbeit will ich nichts mehr mit Gefangenen zu tun haben.

2.7 Die eigene Persönlichkeit und die eigenen Fähigkeiten

Das persönliche Befinden der Bediensteten wird zum einen durch objektive Arbeitsumstände beeinflusst. Zum anderen ist aber auch die subjektive Bedeutsamkeit dieser Umstände ein wichtiger Anhaltspunkt. Ein „Anker“ für die entsprechenden subjektiven Zufriedenheitseinschätzungen kann die allgemeine Beurteilung der eigenen Lebenssituation sein. Aus diesem Grund wurden die Bediensteten u. a. nach ihrer eigenen Einschätzung bezüglich ihrer gesamten Lebenssituation gefragt (hier ebenfalls Verwendung der „Gesichter-Skala“; Andrews & Withey, 1976). Mit der Frage „Können Sie nach der Arbeit gut abschalten?“ sollten die Bediensteten abschätzen, inwieweit ihre Arbeit sie auch in der Freizeit mental und emotional beschäftigt und somit möglicherweise einen Einfluss auf die gesamte Lebenssituation hat.

Die individuelle Belastung durch die Arbeit im Vollzug ist ebenso wie soziale und strukturelle Reibungspunkte nur angemessen zu beurteilen, wenn gleichzeitig die individuellen Ressourcen der Bediensteten jeweils hinreichend differenziert erfasst werden. Dies betrifft unter anderem Aspekte der Kontrollüberzeugungen, des persönlichen Wohlbefinden und des Selbstwertempfindens.

Selbstwert

Tab. 17: Selbstwert; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.
Hin und wieder denke ich, dass ich überhaupt nichts tauge. (<i>R</i>)
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.
Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen Menschen auch.
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann. (<i>R</i>)
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos. (<i>R</i>)
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wert als andere auch.
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben. (<i>R</i>)
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten. (<i>R</i>)
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.

Selbstwert bezeichnet nach Rosenberg (1965) die Einstellung gegenüber der eigenen Person, gemessen durch die Summe der Bewertung einzelner Personenmerkmale. Die Items der Selbstwert-Skala beinhalten dementsprechend positive und negative Aspekte in der Selbstbewertung (s. Tab. 17, vorherige Seite). Ferring und Filipp (1996), die eine deutsche Übersetzung der Rosenberg-Skala testeten, beschreiben die Skala als ein „ökonomisch einzusetzendes Verfahren (...), das eine diagnostische Abklärung des individuellen Selbstwertgefühls erlaubt“ (S. 290). Das „individuelle Selbstwertgefühl“ wurde bereits für die Gruppe jugendlicher und heranwachsender Straftäter ausführlich untersucht (s. Hosser & Greve, 1999). Mit dem Einsatz dieser Skala in der Befragung der Justizvollzugsbediensteten wird so eine Kontrastierung der Angaben ermöglicht.

Selbstwirksamkeit

Als ein weiteres Persönlichkeitsmerkmal wurde die generalisierte (optimistische) Kompetenzerwartung nach Schwarzer (1994) erhoben. Schwarzer bezeichnet diese als „stabile Persönlichkeitsdimension, die die subjektive Überzeugung zum Ausdruck bringt, aufgrund eigenen Handelns schwierige Anforderungen bewältigen zu können“ (S. 105). Nach Autorenangaben korreliert die Selbstwirksamkeitserwartung u. a. positiv mit Selbstwertgefühl und Leistungsmotivation. Die Items der Skala sind in Tabelle 18 wiedergegeben.

Tab. 18: Selbstwirksamkeit; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“

Itemformulierung
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.
Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
Für jedes Problem habe ich eine Lösung.
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.
Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.
Was immer auch passiert, ich werde schon klarkommen.

Innere Flexibilität

Neben Selbstwert und Selbstwirksamkeit hat auch die allgemeine Flexibilität in der Zielanpassung eine Bedeutung als Bewältigungsstrategie belastender Situationen. Diese Flexibilität ist einer von zwei Faktoren der von Brandtstädter und Renner (1990) entworfenen Theorie zum Bewältigungsverhalten. Die dazugehörige Subskala „FLEX“ (aus der Skala „FLEX-TEN“) besteht aus 15 positiv und negativ formulierten Items (s. Tab. 19). Damit soll die Tendenz gemessen werden, in einem akkommodativen Bewältigungsmodus durch Um- und Neubewertungen von Zielen Handlungsalternativen zur Belastungsbewältigung zu finden. Es wird angenommen, dass eine derartige allgemeine Bewältigungsstrategie auch im Bereich „berufliche Belastungen“ Anwendung findet.

Tab. 19: Flexibilität; Skala von -2 „trifft nicht zu“ bis 2 „trifft zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen. (<i>R</i>)
Auch im größten Unglück finde ich oft noch einen Sinn.
Selbst wenn mir etwas gründlich schief geht, sehe ich noch irgendwo einen kleinen Fortschritt.
Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe. (<i>R</i>)
Im Allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.
Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.
Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.
Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.
Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.
Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit, mich in Gelassenheit zu üben.
Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: Es gibt ja noch andere Dinge im Leben.
Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite abgewinnen.
Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden. (<i>R</i>)
Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.
Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstriche erfüllt haben. (<i>R</i>)

Kontrollüberzeugungen

Bei der Bewertung der eigenen Tätigkeit und der Einflussmöglichkeiten auf eben diese spielen die Annahmen über die Kontrolle, die man selbst über seinen Arbeitsalltag hat, eine große Rolle. Unabhängig von den objektiven Gegebenheiten kann eine Person die Auffassung haben, den eigenen Arbeitsalltag größtenteils kontrollieren zu können oder sich als durch andere oder äußere Umstände beeinflusst wahrnehmen. Je nach Bewertung wird die Möglichkeit der Beeinflussbarkeit des Arbeitsalltages durch die Person selber („ich bin überfordert“, „ich kann mich nicht darum kümmern“) oder durch externe Gegebenheiten („die anderen arbeiten nicht mit“, „die anderen erwarten zu viel“, „zur Zeit ist viel zu tun“) unterschiedliche Ausmaße auf die Arbeitszufriedenheit haben. Einen weiteren Einfluss hat die Wahrnehmung der Stabilität der (mangelnden) Beeinflussbarkeit: Diese kann als stabil („wie so oft“, „mal wieder“) oder als instabil („zur Zeit“, „gerade“) angenommen werden. Die Messung dieser Kontrollüberzeugungen wurde durch eine selbst entwickelte Skala mit fünf Items vorgenommen, bei der die Positionen external / internal und stabil / instabil folgendermaßen verteilt waren (s. Tab. 20):

Tab. 20: Kontrollüberzeugungen; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“

„Wenn bei der Arbeit etwas nicht so läuft, wie ich es gerne hätte, liegt es daran, dass ...“	external	internal
stabil	... die anderen mal wieder nicht richtig mitarbeiten.“	... ich wie so oft einfach überfordert bin.“
instabil	... zur Zeit einfach zu viel zu tun ist.“	... ich mich gerade nicht richtig darum kümmern kann.“

Das fünfte Item der Skala („... dass die anderen einfach zu viel erwarten.“) beinhaltet sowohl externale Aspekte („die anderen“) als auch implizit internale („von mir“) und wird im Zusammenhang mit anderen Items ausgewertet.

2.8 Zusammenarbeit in der JVA

Arbeitszufriedenheit und berufliches Engagement wird wesentlich vom wahrgenommenen Arbeitsklima und vom Verhältnis zu Kolleg/innen und Vorgesetzten mitbestimmt. Daher wurden nicht nur allgemeine klimatische Bedingungen, sondern gezielt auch spezielle Konfliktfelder angesprochen, wie Führungsstil, Rückmeldung und Förderung durch Vorgesetzte und die Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe und zwischen den verschiedenen Berufsfeldern.

Kenntnisse über und Zusammenarbeit mit den verschiedenen Diensten einer JVA

In Anlehnung an einen Fragebogen, der bereits im Bremer Justizvollzug eingesetzt wurde (Hrsg. Senat für Justiz und Verfassung Bremen), wurde der Bekanntheitsgrad der Aufgaben und Zuständigkeiten der unterschiedlichen Dienste (Allgemeiner Vollzugsdienst, Werkdienst, die diversen Fachdienste, Verwaltungsbereich, Personalbereich, Vollzugsexterne) im Justizvollzug mit einer dreistufigen Skala erfragt, sowie – ebenfalls dreistufig – das Maß der Zusammenarbeit mit diesen Diensten. In einem dritten Schritt wurden die Bediensteten nach ihrer Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den unmittelbaren Kollegen sowie abteilungs- und kollegiumsübergreifend gefragt. Diese Angaben sollen bei der Auswertung in Verbindung zu anderen Aspekten des Arbeitsalltages gebracht werden, z. B. der Wahrnehmung von Belastungen, der Arbeitszufriedenheit, etc.

Soziale Kohäsion

Soziale Unterstützung im und durch den Kollegenkreis ist gerade in einem so nach außen geschlossenen System wie dem Justizvollzug ein wichtiger Faktor. Nicht nur in Ausnahmesituationen muss sich der einzelne Bedienstete auf seine Kollegen verlassen können. Probleme und Belastungen können auch aufgrund der Verschwiegenheitspflicht der Bediensteten außerhalb der Institution nicht unbedingt besprochen werden. Erkenntnisse zur Auswirkung sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz weisen auf die Verringerung des Einflusses vorhandener Stressoren und die Verhinderung von psychischen und psychosomatischen Befindensbeeinträchtigungen hin (s. Frese, 1989). Frese entwickelte eine acht Item-Skala zur Messung der Gruppenkohäsion als einen Aspekt der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz, die speziell die Unterstützung durch die Arbeitsgruppe (Kollegenkreis) erfasst. Die Items wurden der Situation eines Arbeitsplatzes im Justizvollzug angeglichen und sind in Tabelle 21 (nächste Seite) wiedergegeben.

Tab. 21: soziale Kohäsion; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Wir sind eine wirklich gute Gruppe.
Die Kollegen und Kolleginnen stehen füreinander ein.
Wir halten in der Gruppe zusammen.
Manche Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter. (<i>R</i>)
Wenn es sein muss, verteidigen die Kolleginnen und Kollegen jeden einzelnen.
Wenn es belastend wird, dann helfen die Kolleginnen und Kollegen einander.
Der Vorgesetzte weiß, was die Kollegen und Kolleginnen untereinander besprechen. (<i>R</i>)
Man kann sich darauf verlassen, dass zumindest ein Kollege oder eine Kollegin dem Vorgesetzten alles weitersagen wird. (<i>R</i>)

Wahrnehmung der Erwartungen der Leitungsebene

Ziel des Justizvollzuges ist einerseits die Resozialisierung der in ihm einsitzenden Gefangenen, andererseits auch der Schutz der Öffentlichkeit vor weiteren Straftaten (§ 2 StVollzG). Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, wie die Bediensteten selber ihren Arbeitsauftrag – vermittelt durch die Leitungsebene – wahrnehmen. Unterschiede zwischen den von den Bediensteten wahrgenommenen und den von der Anstaltsleitung tatsächlich geforderten Arbeitsaufträgen können zu Missverständnissen bezüglich der Berufsrolle und den daraus entstehenden Handlungen führen. Bereits 1973 befragte Hohmeier Aufsichtsbeamte im Justizvollzug mit zehn Items zu ihren Erfahrungen bezüglich der Schwerpunktsetzung in den Bereichen Aufsicht und Resozialisierung.

In Anlehnung an Hohmeier wurden auch in der Befragung „Justizvollzug als Profession“ die Bediensteten mit direktem Gefangenenkontakt gebeten, die Anforderungen, die die eigene Anstaltsleitung an sie richtet, zu bewerten („Worauf legt die Anstaltsleitung Ihrer Meinung nach Wert bei Ihrer Arbeit?“). Kontrastierend wurden die Anstaltsleitungen gebeten, die Bedeutung der einzelnen Aspekte für die jeweiligen Bediensteten des Allgemeinen Vollzugs- und Werkdienstes sowie der Fachdienste zu verdeutlichen („Worauf legen Sie als Anstaltsleitung Wert?“). Die einzelnen Items bezüglich der wahrgenommenen bzw. tatsächlichen Anforderungen sind in Tabelle 22 (nächste Seite) zu finden.

Tab. 22: Erwartungen der Anstaltsleitung; Skala von 1 „keinen Wert“ bis 4 „sehr viel Wert“

Itemformulierung
Sauberkeit und Ordnung in der Abteilung/ im Betrieb
gutes Zurechtkommen mit den Gefangenen
genaue Beachtung der Sicherheitsvorschriften
positiver, erzieherischer Einfluss auf die Gefangenen
Abstand gegenüber den Gefangenen
Konsequenz gegenüber den Gefangenen
Disziplin und „Gehorsam“ gegenüber den Vorgesetzten
Einsatz und Hilfe für die Gefangenen
Selbständigkeit in der Erledigung der Aufgaben
Großzügigkeit gegenüber den Gefangenen
Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
Mitmenschlichkeit, Achtung vor anderen Menschen
Zusammenarbeit mit anderen
Unterstützung, Hilfsbereitschaft

Bewertung des Vorgesetztenverhaltens

Zur Messung der Unterstützung durch und Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten wurden die Bediensteten gebeten, das Verhalten des unmittelbaren und des nächst höheren Vorgesetzten anhand von 15 Items einzuschätzen. Die Items sind sowohl einer Befragung von Dolde (1989) und der entsprechenden Fragestellung im Projekt „Polizei im Wandel“ (Bosold et al., 2002) angelehnt als auch für diese Befragung selbst weiterentwickelt worden (s. Tab. 23).

Tab. 23: Bewertung des Vorgesetztenverhaltens (*R* = umzupolendes Item)

Itemformulierung
Das Führungsverhalten ist insgesamt in Ordnung.
Er / Sie lässt seine / ihre Arbeit von den Mitarbeitern in Frage stellen („verträgt Kritik“).
Beim Umgang mit Fehlern von anderen mangelt es am richtigen Verhalten. (<i>R</i>)
Es fehlt ein konkreter Bezug zur Arbeit der Mitarbeiter. (<i>R</i>)
Die fachlichen Kompetenzen sind vorbildlich.
Es mangelt an Lob und Anerkennung den Mitarbeitern gegenüber. (<i>R</i>)
Die Mitarbeiter können ihre Interessen offen zur Sprache bringen.
Er / Sie lässt selbständiges Handeln zu.
Er / Sie informiert die Mitarbeiter ausführlich über alle organisatorischen -Belange ihrer Arbeit.
Er / Sie steht hinter den Entscheidungen der Mitarbeiter.
Er / Sie fragt die Mitarbeiter um Rat.
Er / Sie kümmert sich wenig um die alltägliche Arbeit („lässt alles laufen“). (<i>R</i>)
Er / Sie bespricht Entscheidungen ausführlich unter den Mitarbeitern.
Er / Sie bemerkt kaum Konflikte unter den Mitarbeitern. (<i>R</i>)
Er / Sie gibt Rückmeldungen über die Arbeit eines Mitarbeiters.

2.9 Unkorrektes und illegales Verhalten im Justizvollzug

Ohne Zweifel ist das Thema unkorrekten oder illegalen Verhaltens von Bediensteten im Justizvollzug ein heikles und brisantes Thema der Befragung. Hierunter fallen zum Beispiel weniger gravierende Verhaltensweisen (beispielsweise Begünstigungen einzelner Gefangener oder kleinere Ungerechtigkeiten) ebenso wie gravierendes Fehlverhalten (Korruption, Schmuggel, aber auch unangemessene Härte und Gewalt). Dieser Themenkomplex ist gerade im Justizvollzug von besonderer Bedeutung, da Fehlverhalten von Bediensteten – sei es durch „Fraternisierung“ mit Gefangenen, sei es durch unkorrektes, zum Teil strafbares Verhalten Kollegen und / oder Untergebenen gegenüber – immer auch den Aspekt der *Arbeitsplatzsicherheit* berührt.

Im Fragebogen wurde in diesem Bereich nicht zwischen Täterschaft, Opferschaft oder Zeugenschaft eines bestimmten Vorfalls unterschieden. Daher ist bei der Interpretation der Ergebnisse darauf zu achten, dass die Angaben mehrerer Bediensteten sich auf ein und denselben Vorfall beziehen können. Die mangelnde Trennung zwischen den verschiedenen Betroffenenengruppen wurde dennoch gewählt, um nicht mögliche Täter oder Opfer von einer Angabe abzuschrecken. Die Befürchtung der Bediensteten, ihre Identität könne erkannt werden, muss gerade in Fällen unkorrekten oder illegalen Verhaltens besonders ernst genommen werden, ergeben sich hieraus doch unter Umständen schwerwiegende Konsequenzen.

Die Bediensteten wurden bezüglich ihrer Kenntnis über verschiedene Vorfälle befragt: Vorfälle in Verbindung mit Gefangenen, Vorfälle in Verbindung mit Kollegen und Vorgesetzten und Vorfälle, die eher indirekt etwas mit dem Arbeitsplatz zu tun haben. Alle sprechen jedoch das Sicherheitsempfinden und Wohlbefinden der Bediensteten an, welche durch das Erlebnis eines oder mehrerer Vorfälle gestört werden können.

Die Befragung nach illegalem oder unkorrektem Verhalten wurde zweistufig vorgenommen. Zum einen wurden die Bediensteten nach einer direkten Berührung mit dem entsprechenden Vorfall gefragt („Mit welchen der folgenden Vorfälle – bezogen auf Verhalten von Vollzugsbediensteten – sind Sie bisher schon einmal direkt als Beteiligter oder Zeuge in Berührung gekommen?“), zum anderen nach der Annahme der Verbreitung entsprechender Vorfälle im Vollzug („Wie schätzen Sie die Verbreitung dieser Vorfälle innerhalb des Vollzuges allgemein ein?“). Die Vorfälle selber sind zu einem Teil der Skala zu unkorrektem Verhalten bei Polizeibeamten entnommen (Bosold, Ohlemacher, Kirchberg & Lauterbach, 2002), wurden aber an die Situation im Justizvollzug angeglichen und um zusätzliche Vorfälle ergänzt. Die Fragen zu diesem Bereich finden sich im Anhang unter „10. Handeln in Konfliktsituationen“, Fragen 4 und 5.

2.10 Aus-, Fort-, und Weiterbildung

Die berufliche Aus-, vor allem aber die Fort- und Weiterbildung der verschiedenen Berufsgruppen und Dienstbereiche im Justizvollzug ist ein wichtiger Ansatzpunkt, individuelle und sozial geteilte Belastungen zu verringern, Überforderungen zu reduzieren und die berufliche Identifikation zu erhöhen. Daher werden sowohl bislang genutzte Fort- und Weiterbildungsoptionen als auch die Zufriedenheit mit den bisher besuchten Fortbildungsveranstaltungen und das Interesse an weiterer Fortbildung erfragt. Ein weiterer Punkt behandelt das Fortbildungsangebot des Justizministeriums und die Bekanntheit dieses Angebots unter den Bediensteten. Die Ergebnisse aus diesen Bereichen können dazu beitragen, künftige Angebote zielgruppen- und bedarfsadäquater zu konzipieren (s. Anhang, „11. Aus-, Fort- und Weiterbildung“). Durch die Anlehnung der Fragestellung an eine Untersuchung von Dolde (1990) in Baden-Württemberg ist auch ein Bundesland-übergreifender Vergleich möglich.

2.11 Das Berufsbild der Bediensteten

Zur Bestimmung des eigenen Berufsbildes wurden den Bediensteten Fragen zur subjektiven Wichtigkeit einzelner Arbeitsaspekte und –bereiche gestellt („Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei Ihrer Arbeit im Justizvollzug?“) als auch zu den Erwartungen, welche die Bediensteten an ihre Tätigkeit verknüpfen. Nicht zuletzt kommt es unter dieser Fragestellung auch auf die Wahrnehmung der eigenen Rolle im Vergleich mit angenommenen und tatsächlichen Rollenanforderungen an („Welche Anforderungen stellt Ihre Arbeit in der JVA an Sie?“; „Wie schätzen Sie Ihre Fähigkeiten ein?“). In die entsprechenden selbst entwickelten Fragestellungen wurden auch Items aus den offiziellen Personalfragebögen eingeflochten, um deren subjektive Bedeutsamkeit für den Arbeitsalltag zu messen.

Erfolgssicherheit

Im Vollzugsdienst – und gerade in der Auseinandersetzung mit Gefangenen – ist „beruflicher Erfolg“ schwer zu bestimmen: Bedeutet „Erfolg“, wenn niemand ausbricht und die Sicherheit perfekt organisiert ist; wenn die Hafträume in ordentlichem Zustand sind; wenn bei einer Kontrolle verbotene Gegenstände gefunden werden; wenn die Gefangenen nicht rebellieren und keine Probleme machen; wenn die Gefangenen nach ihrer Entlassung nicht mehr rückfällig werden (Dolde, 1995)? Aus diesem Grund ist die subjektive Erfolgsbewertung ein wichti-

ger Hinweis auf die Arbeitssituation der Bediensteten. Die „Erfolgssicherheit / Erfolgsunsicherheit“ wurde mit vier Items gemessen, die in den Bereichen „Vollzug und Öffentlichkeit“ und „Rollenkonflikt“ des Fragebogens thematisiert wurden (s. Tab. 24).

Tab. 24: Items zur Messung der „Erfolgssicherheit / Erfolgsunsicherheit“; Skalen jeweils von 1 bis 5 (s. auch Anhang)

Erfolgssicherheit / Erfolgsunsicherheit
Ich habe eine Arbeit, bei der man eigentlich nie richtig Erfolg hat.
Ich weiß nicht, was meine Arbeit bewirkt.
Bei der Tätigkeit im Vollzug sieht man den Erfolg der täglichen Arbeit nicht.
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht wissen, ob das, was Sie tun, wirklich angemessen ist?

Die Wahrnehmung der Politik

Ein wichtiger und mitunter brisanter Punkt in der Wahrnehmung des eigenen Berufsbildes ist die Einschätzung der öffentlichen Präsentation, Diskussion und Wahrnehmung des Justizvollzuges. Sowohl auf der lokalen (Öffentlichkeitsarbeit und „Image“ der eigenen Anstalt) wie auf überregionaler Ebene (Öffentlichkeitsarbeit des niedersächsischen Vollzuges insgesamt) dürfte eine Erfragung von gezielter Kritik und von Verbesserungswünschen nicht nur Aufschluss über Belastungsbedingungen der persönlichen Identifizierung mit der Tätigkeit im Vollzug geben, sondern darüber hinaus auch wertvolle Anhaltspunkte für Verbesserungen des öffentlichen Auftrittes des Justizvollzuges liefern (s. Tab. 25).

Tab. 25: Vollzug und Öffentlichkeit; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“ (*R* = umzupolendes Item)

Wahrnehmung der öffentlichen Einstellung zum Justizvollzug
Die Tätigkeit im Justizvollzug wird von den Politikern unterbewertet.
Leistet der Justizvollzug gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet.
Für die meisten Außenstehenden ist das, was wir in Wirklichkeit leisten, nicht erkennbar.
Der Vollzug wird bei seiner Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt.
Entscheidungen der Politik gehen an den Bedürfnissen und Erfordernissen einer JVA vorbei.
Die Medien lassen oft positive Aspekte der Vollzugsarbeit unerwähnt.
Die verantwortlichen Politiker beweisen Rückgrat und stehen in der Öffentlichkeit zur Arbeit in der JVA. (<i>R</i>)

Das Bild von Vollzugsbediensteten im Spiegel der Öffentlichkeit

In diesem Zusammenhang ist ein auch Vergleich des Selbstbildes als Vollzugsbediensteter mit dem angenommenen Fremdbild der Öffentlichkeit von Interesse, da die Wahrnehmung Außenstehender aller Wahrscheinlichkeit nach vor allem durch die Darstellung des Vollzuges in den Medien (Zeitungen, Zeitschriften, Fernsehen) beeinflusst wird.

Das eigene Bild von sich als Justizvollzugsbediensteten sowie das wahrgenommene Fremdbild der Öffentlichkeit von Justizvollzugsbediensteten wurde mit Hilfe von vier positiv und sechs negativ besetzten Beschreibungen erhoben, dessen Zutreffen auf einer sechsstufigen Skala angegeben werden sollte (s. Tab. 26). Diese Beschreibungen wurden beim Erfragen des wahrgenommenen Fremdbildes um ein neutrales Zusatzitem („Wir werden gar nicht wahrgenommen.“) ergänzt.

Tab. 26: Vollzug und Öffentlichkeit: Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“

Beschreibungen	Kodierung
„professionelle Betreuer“	
„Dienstleister für die Gesellschaft“	+
„Resozialisierungshelfer“	
„Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen“	
„Rechtsvollstrecker“	
„Wärter / Schließer“	-
„Prügelknaben verfehlter Politik“	
„Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“	
„Einzelkämpfer“	
„Dienstleister am Abschaum der Gesellschaft“	

Bei der Auswertung des wahrgenommenen Fremdbildes ist die für Vollzugsbedienstete (vor allem für die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes benutzte) negative Bezeichnung als „Wärter“ gesondert zu beachten: Hierbei kann es sich auch um eine Unkenntnis der richtigen Berufsbezeichnung und nicht unbedingt um eine negativ gemeinte Charakterisierung handeln – vor allem, wenn im Zusammenhang mit den Medien der Begriff als gebräuchlich wahrgenommen wird.

2.12 Angaben zur Bearbeitung

Für die Validität der Antworten ist von Bedeutung, in welchem Kontext sie gemacht wurden (z. B. in der (relativen) Ruhe und Abgeschiedenheit des eigenen Zuhauses oder während der Dienstzeit am Arbeitsplatz, möglicherweise unterbrochen durch dienstliche Belange). Es wird vermutet, dass bei einem Bearbeiten am Arbeitsplatz auch eine direkte oder indirekte Beeinflussung durch Kollegen und/ oder Vorgesetzte eher möglich ist als bei einem Ausfüllen des Fragebogens zu Hause. Daher ist die Erfragung des Ausfüllortes ein wichtiger Faktor.

Die Ausfülldauer des Fragebogens kann einen Hinweis auf die Ausfüllsorgfalt geben. Durchschnittlich waren 90 Minuten für das Ausfüllen veranschlagt – beträgt die Ausfülldauer des Fragebogens weniger als 60 Minuten, deutet dies auf ein sehr rasches, impulsiveres Ausfüllen hin, beträgt sie mehr als 120 Minuten, auf ein eher langsames Lesen und möglicherweise überlegte Antworten. Die Gründe, bestimmte Fragen (oder sogar den ganzen Bogen) nicht zu beantworten, können fragebogenspezifischer Natur sein (z. B. „ich hatte Probleme, die Frage(n) zu verstehen“, „die Fragen trafen nicht auf meine Tätigkeit u“) oder eher motivational veranlasst sein („ich finde die ganze Befragung sinnlos und hatte deshalb keine Lust mehr“) (s. Tab. 27).

Tab. 27: Gründe für das Nicht-Ausfüllen einiger Fragebogenteile/ des Fragebogens

Itemformulierung
Die Frageninhalte trafen nicht auf meine Tätigkeit zu.
Ich hatte Probleme, die Frage(n) zu verstehen.
Ich fand die Frage(n) zu persönlich.
Ich fand die Frage(n) zu heikel.
Ich hatte befürchtet, anhand meiner Antwort könnte meine Identität erkannt werden.
Ich fand den Fragebogen zu lang und hatte deshalb keine Lust mehr.
Ich finde die ganze Befragung sinnlos und hatte deshalb keine Lust mehr.
sonstiges: ...

In diesem Teil des Fragebogens wurde auch der Code für eine mögliche längsschnittliche Untersuchung erfragt. Der Code bestand aus einer Individuen-bezogenen Kombination bestimmter Buchstaben- und Zahlen-Daten und war von den Befragten selbst einzutragen.

Den Fragebogen abschließend wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, sich in einer zusätzlichen Kommentarspalte zur Befragung selber und über die vorgegebenen Themenbereiche und Antwortmöglichkeiten hinaus zu äußern.

3 Übersicht über die zentralen Variablen der Untersuchung

In Tabelle 28 findet sich ein zusammenfassender Überblick über die im Fragebogen verwendeten Skalen und Themenbereiche. Die spezifischen Möglichkeiten, die Ergebnisse dieser Befragung mit denen anderer KFN-Projekte zu vergleichen und zu kontrastieren (s. Kap. 1.7), sind in der vierten Spalte angegeben.

Tab. 28: Übersicht über die im Fragebogen verwendeten Skalen

Variablen	Skalen-Kürzel	Testautoren	Vergleichsmöglichkeiten mit KFN-Projekten
Selbstwert	SES	Rosenberg (1965) dt.: Ferring & Filipp (1996)	JuSt; Polizei im Wandel
generalisierte Kompetenzerwartung	WIRKALL-K	Schwarzer (1994)	JuSt; Polizei im Wandel
Flexibilität	FLEXTEN (Skala FLEX)	Brandstädter & Renner (1990)	JuSt; Polizei im Wandel
Kommunikation	CIES	Moos, 1975 dt.: Dahle & Steller (1990)	JuSt
Behandlungs- und Rehaorientierung	CIES	Moos, 1975 dt.: Dahle & Steller (1990)	JuSt
Einstellung gegenüber Gefangenen	ATP (kurz)	Melvin, Koeblitz & Gardner, 1978 eigene Übersetzung	Ehrenamt im Strafvollzug
Burnout	MBI	Maslach, Jackson, & Leiter (1996)	Polizei im Wandel
Rollenkonflikt		Kleiber, Gusy & Enzmann (1992)	Ehrenamt im Strafvollzug
Rollenambiguität		Kleiber, Gusy & Enzmann (1992)	Ehrenamt im Strafvollzug
Handlungs- und Entscheidungsspielraum		Semmer (1984)	Polizei im Wandel
Commitment	OCQ	Mowday, Steers & Porter (1979) dt.: Maier & Woschée (2002)	
Belastungs- und Beanspruchungsskala		Kleiber (1995)	
soziale Unterstützung		Eigenentwicklung	

Tab. 28 (Fortsetzung): Übersicht über die im Fragebogen verwendeten Skalen

Variablen	Skalen-Kürzel	Testautoren	Vergleichsmöglichkeiten mit KFN-Projekten:
Einstellung zu Strafe und Vollzug		Bilsky, Pfeiffer & Wetzels (1992)	Befragung der Richter und Staatsanwälte; Polizei im Wandel
psychosomatische Beschwerden		Zapf et al. (1983, nach Kleiber, 1995)	
innere Kündigung		Kleiber (1995)	
Kontrollüberzeugungen		Eigenentwicklung	
soziale Kohäsion		Frese (1989)	Polizei im Wandel
unkorrektes Verhalten		Bosold, Ohlemacher, Kircheng & Lauterbach (2002)	Polizei im Wandel
Erfolgssicherheit		Eigenentwicklung	Ehrenamt im Strafvollzug
Selbst- und Fremdbild		Eigenentwicklung	

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Darstellung der "Gesichter-Skala" (Anrews & Withey, 1976) am Beispiel der Beförderungszufriedenheits-Fragestellung
- Tab. 1: Aufbau des Erhebungsinstruments „Justizvollzug als Profession“. Die Gliederung entspricht der des im Anhang wiedergegebenen Fragebogens.
- Tab. 2: Rollenkonflikt; Skala von 1 „fast nie“ bis 5 „fast immer“
- Tab. 3: Rollenambiguität; Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „ganz genau“
- Tab. 4: Handlungs- und Entscheidungsspielraum; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 5: Commitment; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 6: Belastungs- und Beanspruchungs-Skala; Häufigkeitsskala von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“; Belastungsskala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“
- Tab. 7: soziale Unterstützung; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 8: Belastungsfaktoren im Umgang mit Gefangenen – Fragestellung: „Wie belastend empfinden Sie folgende Faktoren in der Arbeit mit Gefangenen?“; Skala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“
- Tab. 9: Gewalt zwischen Gefangenen und Bediensteten; Skala von 0 „nie“ bis 6 „mehrmals täglich“
- Tab. 10: (negative) Einstellung gegenüber Gefangenen; Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme völlig zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 11: Einstellung zu Strafe und Vollzug; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 12: Behandlungs- und Rehaorientierung; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 13: Kommunikation; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“ ($R =$ umzupolendes Item)
- Tab. 14: Psychosomatische Beschwerdeliste; Skala von 1 „nie oder fast nie“ bis 5 „fast immer“

- Tab. 15: Burnout-Skala; Skala von 0 „nie“ bis 6 „täglich“ (R = umzupolendes Item)
- Tab. 16: Rückzugsverhalten/ innere Kündigung; Skala von 1 „stimmt gar nicht“ bis 5 „stimmt völlig“
- Tab. 17: Selbstwert; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (R = umzupolendes Item)
- Tab. 18: Selbstwirksamkeit; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“
- Tab. 19: Flexibilität; Skala von -2 „trifft nicht zu“ bis 2 „trifft zu“ (R = umzupolendes Item)
- Tab. 20: Kontrollüberzeugungen; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“
- Tab. 21: soziale Kohäsion; Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“ (R = umzupolendes Item)
- Tab. 22: Erwartungen der Anstaltsleitung; Skala von 1 „keinen Wert“ bis 4 „sehr viel Wert“
- Tab. 23: Bewertung des Vorgesetztenverhaltens (R = umzupolendes Item)
- Tab. 24: Items zur Messung der „Erfolgssicherheit / Erfolgsunsicherheit“; Skalen jeweils von 1 bis 5 (s. auch Anhang)
- Tab. 25: Vollzug und Öffentlichkeit; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“ (R = umzupolendes Item)
- Tab. 26: Vollzug und Öffentlichkeit: Selbstbild und wahrgenommenes Fremdbild; Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“
- Tab. 27: Gründe für das Nicht-Ausfüllen einiger Fragebogenteile/ des Fragebogens
- Tab. 28: Übersicht über im Fragebogen verwendeten Skalen

Literatur

- Andrews, F. M. & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (S. 61-114). San Diego: Academic Press.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being. American's perceptions of life quality*. New York: Plenum.
- Augestad, L.B. & Levander, S. (1992). Personality, health and job stress among employees in a Norwegian penitentiary and in a maximum security hospital. *Work & Stress*, **6** (1), 65-79.
- Bilsky, W., Pfeiffer, C. & Wetzels, P. (1992). *Persönliches Sicherheitsgefühl, Angst vor Kriminalität und Gewalt, Opfererfahrung älterer Menschen. Erhebungsinstrument der KFN-Opferbefragung 1992. KFN-Forschungsberichte Nr. 5*. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Nds.
- Bosold, C., Ohlemacher, T., Kirchberg, W. & Lauterbach, O. (2002). *Polizei im Wandel. Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001*. KFN-Forschungsberichte, Nr. 86. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Brandstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment. Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology & Aging*, **5**, 58-67.
- Brodsky, S. L. & O'Neal Smitherman, H. (eds.) (1983). *Handbook of Scales for Research in Crime and Delinquency*. New York: Plenum Press.
- Dahle, K.-P. & Steller, M. (1990). Coping im Strafvollzug: Eine Untersuchung zu Haftfolgen bei Jugendlichen. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, **37** (1), 31-51.
- Dignam, J.T., Barrera, M. & West, S.G. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, **14** (2), 177-193.
- Dolde, G. (2001). Organisations- und Personalentwicklung im Justizvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, **50** (1), 15-21.
- Dolde, G. (1995). Motivationsprobleme der Strafvollzugsbediensteten – "Sisyphus"-Arbeit oder Erfolgserlebnisse? In H. Müller-Dietz & M. Walter (Hrsg.), *Strafvollzug in den 90er Jahren* (S. 45-54). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Dolde, G. (1990). Die Arbeitszufriedenheit des allgemeinen Vollzugsdienstes und Werkdienstes im Langstrafenvollzug – ein Problem für die Vollzugsorganisation. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, **39** (6), 350-355.
- Düinkel, F. & Drenkhahn, K. (2001). Behandlung im Strafvollzug: Von „nothing works“ zu „something works“. In M. Bereswill & W. Greve (Hrsg.), *Forschungsthema Strafvollzug* (S.387-417). Baden-Baden: Nomos.
- Ferring, D. & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, **42** (3), 284-292.

- Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, **43**, 112-121.
- Goffman, E. (1972). *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt/ Main: Suhrkamp.
- Greve, W., Hosser, D. & Pfeiffer, C. (1997). *Gefängnis und die Folgen. Identitätsentwicklung und kriminelles Handeln Jugendlicher und Heranwachsender während und nach einer Jugendstrafe: Inhaltliche und methodische Konzeption des Förderungsantrags an die Volkswagenstiftung* (JuSt-Bericht Nr. 1). KFN-Forschungsberichte, Nr. 64. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Gross, U. (1998). *Wissenschaftliche Begleitung und Beurteilung des Spritzenaustauschprogramms im Rahmen eines Modellversuchs der Justizbehörde der Freien Hansestadt Hamburg. Evaluationsbericht eines empirischen Forschungsprojekts*. KFN-Forschungsberichte, Nr. 73. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Hepburn, J.R. (1987). The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards. *Journal of Criminal Justice*, **15**, 49-64.
- Hohmeier, J. (1973). *Aufsicht und Resozialisierung*. Stuttgart: Enke.
- Hosser, D. & Greve, W. (1999). *Gefängnis und die Folgen. Identitätsentwicklung und kriminelles Handeln während und nach Verbüßung einer Jugendstrafe. Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung* (JuSt-Bericht Nr. 3). KFN-Forschungsberichte, Nr. 77. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Huckabee, R.G. (1992). Stress in corrections: An overview over the issues. *Journal of Criminal Justice*, **20**, 479-486.
- Hughes, G.V. & Zamble, E. (1993). A profile of Canadian correctional workers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, **37**, 99-113.
- Kleiber, D. (1995). Belastungserleben und Burnout bei Beschäftigten im Drogenbereich. In P. Missel & W. Braukmann (Hrsg.), *Burnout in der Suchttherapie* (S. 79-108). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kleiber, D., Gusy, B. & Enzmann, D. (1998). *Skalenhandbuch zur Stress- und Burnoutforschung im medizinisch-psychosozialen Bereich* (unveröffentlichtes Manuskript).
- Klofas, J. & Toch, H. (1982). The guard subculture myth. *Journal of Research in Crime & Delinquency*, **19**, 238-254.
- Kommer, M.M. (1993). A Dutch prison officer's work: Balancing between prison policy, organizational structure and professional autonomy. *The Netherlands Journal of Social Science*, **29**, 130-143.
- Lehmann, A., Barth, W. & Greve, W. (2002). *Ehrenamtliches Engagement im Berliner Strafvollzug. Motive, Anforderungen, Belastungen und Erfolge*. Berlin: Freie Hilfe Berlin e. V.
- Lösel, F. & Bliesener, T. (1987). Psychologen im Strafvollzug. *Kriminalpädagogische Praxis*, **15** (25/26), 30-38.
- Maier, G. W. & Woschée, R.-M. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, **46**, 126-136.

- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3rd Edition). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Mey, H.-G. & Molitor, A. (1989). Arbeitsplatzbezogene Rollenanforderungen an die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes und die Sozialarbeiter im Strafvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 38 (4), 215-222.
- Mohr, G. (1991). Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 91-119). Göttingen: Hogrefe.
- Moos, R. H. (1975). *Evaluating correctional and community settings*. New York: Wiley & Sons.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Ohlemacher, T., Bosold, C., Fiedler, A., Lauterbach, O. & Zitz, A. (2002). *Polizei im Wandel. Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussionen 2002*. KFN-Forschungsberichte, Nr. 87. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.
- Philliber, S. (1987). Thy brother's keeper: A review of the literature on correctional officers. *Justice Quarterly*, 4 (2), 9-37.
- Poole, E.D. & Regoli, R.M. (1981). Alienation in Prison. *Criminology*, 19, 251-270.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: University Press.
- Schaufeli, W.B. & Peeters, M.C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40 (2), 105-123.
- Schwind, H.-D. (1995). Orientierungspunkte der (Straf-)Vollzugspolitik. In H. Müller-Dietz & M. Walter (Hrsg.), *Strafvollzug in den 90er Jahren. Perspektiven und Herausforderungen* (S. 216-223). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse. Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Senat für Justiz und Verfassung Bremen (Hrsg.). *Fragebogen zur Mitarbeiterbefragung in der Justizvollzugsanstalt Bremen*. Bremen: AOK/ JVA Bremen.
- Slate, R.N. & Vogel, R.E. (1997). Participate management and correctional personnel. *Journal of Criminal Justice*, 25, 397-408.
- Steinilper, M. (2000). Justizvollzug in Bewegung. *Kriminalpädagogische Praxis*, 28 (1), 4-11.
- Suhling, S., Löbmann, R. & Greve, W. (2002). *Fragebogen zur Strafzumessung für (Jugend-)Strafrichterinnen und Strafrichter in Niedersachsen und Schleswig-Holstein*. (unveröffentlichter Fragebogen im Projekt „Ursachen der divergierenden Belegung im Justizvollzug der Länder Niedersachsen und Schleswig-Holstein“). Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen.

Suhling, S. & Schott, T. (2001) Der Anstieg der Gefangenenzahlen in Deutschland: Folge der Kriminalitätsentwicklung oder wachsender Strafhärte? In: Bereswill, M. & Greve, W. (Hrsg.). *Forschungsthema Strafvollzug* (S. 25-83). Baden-Baden: Nomos.

Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Vehre, E. (1982). *Vom Wärter zum Erzieher*. Vechta: Verein für kriminalpädagogische Praxis.

Anhang

Das Erhebungsinstrument „Justizvollzug als Profession“

Die Darstellung des Erhebungsinstruments erfolgt aus Gründen der Überschaubarkeit nicht in dem Fragebogen-Layout, wie es in der Untersuchung benutzt wurde, sondern in einer komprimierten Fassung, um die Nachvollziehbarkeit der im vorangegangenen Bericht erklärten Fragekomplexe und Skalen zu gewährleisten. Abgesehen vom Layout sind die Inhalte des Erhebungsinstruments in seinen verschiedenen Versionen („direkter Gefangenenkontakt“, „Verwaltung“, „Anstaltsleitung und Vertretung“) unverändert geblieben.

0. Statistische Angaben: A = Version „direkter Gefangenenkontakt“
 B = Version „Verwaltung“
 C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Geschlecht (männlich; weiblich)
A	B	C	2.	Alter (bis 25 Jahre; 26-35 Jahre; 36-45 Jahre; 46-55 Jahre; über 55 Jahre)
A	B	C	3.	a) derzeitiger Familienstand (ledig; geschieden; verheiratet; verwitwet)
A	B	C		b) Leben Sie mit einem Partner/ einer Partnerin zusammen? (ja; nein)
A	B	C	4.	höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Hauptschule/ Volksschule; Realschule/ mittlere Reife; Fachabitur; Abitur; sonstiges)
A	B	C	5.	Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit im Vollzug einen anderen Beruf erlernt? Oder haben Sie einen Universitäts-/ Fachhochschulabschluss erworben? (ja; nein)
A	B	C		falls ja: Um welchen Beruf/ Universitätsabschluss handelt es sich? (...)
A	B	C	6.	Dienstalter (Jahre seit Berufsantritt) (bis 5 Jahre; 6-10 Jahre; 11-15 Jahre; 16-20 Jahre; 21-25 Jahre; 26-30 Jahre; mehr als 30 Jahre)
A	B	C	7.	letzter Dienststellen- oder Abteilungswechsel (noch nie; innerhalb der letzten 12 Monate; vor über 1 bis 5 Jahre; vor über 5 bis 10 Jahre; vor über 10 Jahren)
A	B	C	8.	vorrangige Dienstregelung (regelmäßig Tagesdienst; Schichtdienst; Verfügungsdienst = Eingreifreserve für Unvorhersehbares; sonstiges)
A	B	C	9.	a) In welcher JVA sind Sie tätig? (...)
A				b) In welcher Vollzugsform sind Sie (vorrangig) tätig? Mehrfachnennungen möglich: (offener Vollzug; geschlossener Vollzug; Männervollzug; Frauenvollzug; Jugendliche; Langstrafer; Sicherheitsstation; U-Haft; Sozialtherapie)
		C		b) Welche Arten des Vollzuges gibt es in Ihrer JVA? Mehrfachnennungen möglich: (offener Vollzug; geschlossener Vollzug; Männervollzug; Frauenvollzug; Jugendliche; Langstrafer; Sicherheitsstation; U-Haft; Sozialtherapie)
A	B		10.	Größe der Dienstgruppe/ Abteilung (bis 10 Beschäftigte; 11-50 Beschäftigte; über 50 Beschäftigte; abteilungsübergreifende Arbeit)
A	B	C	11.	Beschäftigungsart (Vollzeit; Teilzeit)
		C	12.	a) Wie viele Beschäftigte sind in Ihrer JVA insgesamt tätig? (...)
		C		b) Wie viele Gefangene sind derzeit in Ihrer JVA inhaftiert? (...)
A	B	C	13.	Ihre letzte Beförderung? (noch nie; innerhalb der letzten drei Jahre; vor über 3 bis 5 Jahre; vor über 5 bis 10 Jahre; vor über 10 Jahren)
A	B		14.	Dienstzugehörigkeit und Aufgabenbereich (bitte nur eine Nennung; aufgabenspezifische Zuordnung hat Vorrang!) <i>(AVD/ Werkdienst:</i> Stationsdienst; Pfortendienst; Kammerdienst; Werkdienst; Sicherheits-/ Revisionsdienst; Fahrdienst; sonstiges <i>Fachdienst:</i> Medizinischer Dienst; Sozialdienst; Pädagogischer Dienst; Psychologischer Dienst; sonstiges <i>Verwaltungsdienst:</i> reine Verwaltung; Verwaltung und Vollzug <i>sonstiges: ...)</i>
A	B		15.	Laufbahngruppe (Beamter/ -in im mittleren Dienst; im gehobenen Dienst; im höheren Dienst; Angestellte(r); Arbeiter(in); sonstiges: ...)
A	B		16.	Leitungsaufgaben? (nein; ja)
A	B			falls ja: Zahl der Beschäftigten im nachgeordneten Bereich (bis 10 Beschäftigte; 11-50 Beschäftigte; 51-80 Beschäftigte; über 80 Beschäftigte)

1. Arbeitszufriedenheit: A = Version „direkter Gefangenenkontakt“
 B = Version „Verwaltung“
 C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	<p>Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bedingungen an Ihrem Arbeitsplatz? (Skala von 1 „unzufrieden“ bis 4 „zufrieden“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Dienstkleidung (betrifft mich nicht) - Schutzausrüstung (betrifft mich nicht) - Mobiliar - Sozialräume - Dienstfahrzeuge (betrifft mich nicht) - Computer und Schreibmaschinen - Funkgeräte und Telefonanlagen - sanitäre Einrichtungen - Alarmeinrichtung - Bezahlung
A	B	C	2.	<p>a) Erfüllt Ihr Arbeitsplatz die Erwartungen, die Sie bei Eintritt in den Justizvollzugsdienst hatten? (Skala von -2 „weitaus weniger als erwartet“ über 0 „ja, genau wie erwartet“ bis 2 „weitaus mehr als erwartet“)</p>
A	B	C		<p>b) Fühlen Sie sich durch die Menge Ihrer Aufgaben angemessen gefordert? (Skala von -2 „nein, unterfordert“ über 0 „ja“ bis 2 „nein, überfordert“)</p>
A	B	C		<p>c) Fühlen Sie sich durch die Inhalte Ihrer Aufgaben angemessen gefordert? (Skala von -2 „nein, unterfordert“ über 0 „ja“ bis 2 „nein, überfordert“)</p>
A	B	C	3.	<p>Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei Ihrer Arbeit im Justizvollzug? (Skala von 1 „gar nicht wichtig“ bis 5 „sehr wichtig“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Höhe der Besoldung/ des Einkommens - eine Aufgabe zu haben, die den eigenen Fähigkeiten entspricht - das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun - dabei mitzuwirken, die Öffentlichkeit vor Straftaten zu schützen - Kontakt zu Menschen haben - im Beamtenverhältnis/ im öffentlichen Dienst zu sein - vielfältige Tätigkeiten auszuüben - anderen Menschen helfen zu können - einen sicheren Arbeitsplatz zu haben - eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu erfüllen - Verantwortung für andere zu haben - Anordnungen zu treffen - zu helfen, Gefangene zu resozialisieren - Anerkennung für die Arbeit zu bekommen - Menschen zu helfen, die in Not sind - Weisungen zu geben - einen anregenden Arbeitsalltag zu haben

2. Arbeitssicherheit/ Arbeitsschutz/ Arbeitsmedizin:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Sind in Ihrer Anstalt Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	2.	Sind in Ihrer Anstalt Arbeitsmediziner tätig? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	3.	Gibt es in Ihrer Anstalt Aktivitäten zu betrieblichen Gesundheitsförderung? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	4.	Gibt es bestimmte Personen, die diese Gesundheitsförderungsaktivitäten organisieren? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C		wenn ja: Wer ist dafür zuständig? (z. B. Sportbeamter etc.) ...
A	B	C	5.	Existiert in Ihrer JVA ein Arbeitsschutzausschuss? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	6.	... eine Arbeitsgruppe „Betriebliche Gesundheitsförderung“? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	7.	... eine Arbeitsgruppe „Betriebliche Suchtkrankenhilfe“? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	8.	... eine Dienstvereinbarung (DV) „Sucht“ oder „Gesundheitsförderung“? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C		wenn ja: Welche? ...
A	B	C	9.	Existiert in Ihrer JVA eine Kriseninterventionsstruktur nach besonderen Ereignissen (z. B. Haftraumbrand)? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	10.	Gibt es in Ihrer Anstalt rauchfreie Zonen für Bedienstete? (nein; ja; weiß nicht)
A	B	C	11.	Ist Ihnen im Rahmen Ihrer Arbeit im Vollzug in der Vergangenheit eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung angeboten worden? (nein; ja)
A	B	C		falls ja: Haben Sie sich einer solchen Untersuchung unterzogen? (nein; ja)
A	B	C	12.	Wurde Ihnen eine Hepatitis B-Impfung angeboten? (nein; ja)
A	B	C		falls ja: Haben Sie an einer solchen Impfung teilgenommen? (nein; ja)
A	B	C	13.	Fühlen Sie sich ausreichend über Infektionsgefahren im Vollzug informiert? (nein; ja)
A			14.	Steht Ihnen für Ihre Tätigkeit eine Schutzausrüstung (Schutzbrille, Sicherheitsschuhe, Gehörstopfen etc.) zur Verfügung? (nein; ja; benötige ich nicht, trifft auf mich nicht zu)
A			15.	Stehen Ihnen für die Hygiene beeinträchtigende Tätigkeiten ausreichend Hygienemittel (Desinfektionsmittel, Schutzhandschuhe etc.) zur Verfügung? (nein; ja; benötige ich nicht, trifft auf mich nicht zu)
A	B	C	16.	Falls Sie an Ihrem Arbeitsplatz einen Computer haben: Wird dieser Arbeitsplatz regelmäßig arbeitsmedizinisch/ sicherheitstechnisch überprüft? (nein; ja; weiß ich nicht; ich habe keinen Bildschirmarbeitsplatz)
A	B	C	17.	Wurde Ihnen eine Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze angeboten? (nein; ja)
A	B	C		falls ja: Haben Sie an einer solchen Untersuchung teilgenommen? (nein; ja)

3. Entwicklungsmöglichkeiten:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung im Justizvollzug? (Skala von 1 „unzufrieden“ bis 4 „zufrieden“)
A	B	C	2.	Würden Sie Ihre Tätigkeit im Vollzug erneut wählen? (Skala von 1 „nein“ bis 4 „ja“)
A	B	C	3.	Würden Sie anderen empfehlen, Ihre Tätigkeit im Vollzug zu ergreifen? (Skala von 1 „nein“ bis 4 „ja“)
A	B	C	4.	Was ist Ihrer Erfahrung nach für die Beförderung wichtig? (Skala von 1 „nicht wichtig“ bis 4 „wichtig“) - Leistung - Alter - Beziehungen - Anpassung und Wohlverhalten - sonstiges: ...
A	B	C	5.	Sind Sie mit der Art, wie Beförderungen gehandhabt werden, zufrieden? (Skala von 1 „sehr unzufrieden“ bis 7 „sehr zufrieden“)
A	B	C	6.	Wie genau wissen Sie, ... (Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „ganz genau“) ... worin die Aufgaben bestehen, die Sie bei Ihrer Arbeit zu tun haben? ... wie weit Ihre Entscheidungsbefugnis bei der Arbeit geht? ... auf welche Art und Weise Sie Ihre Aufgaben erfüllen sollen, damit andere mit Ihnen zufrieden sind? ... für was Sie bei Ihrer Arbeit verantwortlich sind und für was nicht? ... wie zufrieden Ihre Vorgesetzten mit Ihrer Arbeit sind? ... was die Mitarbeiter(innen) Ihrer JVA von Ihrer Arbeit erwarten?
A	B	C	7.	Welche Anforderungen stellt Ihre Arbeit in der JVA an Sie? (Skala von 1 „gar nicht erforderlich“ bis 5 „sehr erforderlich“) - Geduld - Organisationstalent - Einsatzbereitschaft - Fachwissen - Diplomatie - Einfühlungsvermögen - Beruf und Privatleben von einander trennen können - mit Menschen gut umgehen können - mit Behörden gut umgehen können - Belastbarkeit - eine gute Aus- und Fortbildung - Durchsetzungsvermögen - Beobachtungsfähigkeit - Einfallsreichtum - Urteilsfähigkeit - Eigeninitiative

A	B	C	<p>8. Wie schätzen Sie Ihre eigenen Fähigkeiten ein?</p> <p>a) Das habe ich bereits heute: (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geduld - Organisationstalent - Einsatzbereitschaft - Fachwissen - Diplomatie - Einfühlungsvermögen - Beruf und Privatleben von einander trennen können - mit Menschen gut umgehen können - mit Behörden gut umgehen können - Belastbarkeit - eine gute Aus- und Fortbildung - Durchsetzungsvermögen - Beobachtungsfähigkeit - Einfallsreichtum - Urteilsfähigkeit - Eigeninitiative - Spaß an der Arbeit
A	B	C	<p>b) Das hätte ich idealerweise gerne: (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geduld - Organisationstalent - Einsatzbereitschaft - Fachwissen - Diplomatie - Einfühlungsvermögen - Beruf und Privatleben von einander trennen können - mit Menschen gut umgehen können - mit Behörden gut umgehen können - Belastbarkeit - eine gute Aus- und Fortbildung - Durchsetzungsvermögen - Beobachtungsfähigkeit - Einfallsreichtum - Urteilsfähigkeit - Eigeninitiative - Spaß an der Arbeit

4. Persönliches Befinden: A = Version „direkter Gefangenenkontakt“
 B = Version „Verwaltung“
 C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand? (Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 7 „sehr gut“)
A	B	C	2.	Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten wegen Krankheit im Dienst gefehlt? ... Tag(e)
A	B	C	3.	Wie häufig mussten Sie in den letzten 12 Monaten einen Arzt aufsuchen? (Skala: 0 „nie oder einmal“, 1 „einige Male im Jahr“, 2 „einmal im Monat“, 3 „einige Male im Monat“, 4 „einmal pro Woche“, 5 „einige Male pro Woche“, 6 „täglich“)
A	B	C	4.	Wie häufig mussten Sie in den letzten 12 Monaten Medikamente einnehmen? (Skala: 0 „nie oder einmal“, 1 „einige Male im Jahr“, 2 „einmal im Monat“, 3 „einige Male im Monat“, 4 „einmal pro Woche“, 5 „einige Male pro Woche“, 6 „täglich“)
A	B	C	5.	Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten Schlaf- oder Beruhigungsmittel genommen? (Skala: 0 „nie oder einmal“, 1 „einige Male im Jahr“, 2 „einmal im Monat“, 3 „einige Male im Monat“, 4 „einmal pro Woche“, 5 „einige Male pro Woche“, 6 „täglich“)
A	B	C	6.	Wie viele Tassen Kaffee/ schwarzen Tee trinken Sie pro Tag? ... Tasse(n)
A	B	C	7.	Wie viele Zigaretten rauchen Sie pro Tag? ... Zigarette(n)
A	B	C	8.	Wie viele Gläser mit alkoholischen Getränken haben Sie in der letzten Woche zu sich genommen? ... Gläser Wein; ... Gläser/ Dosen Bier; ... Gläser hochprozentigen Schnaps/ Likör (0,2 cl)
A	B	C	9.	Geben Sie bitte an, wie oft Sie – auch außerhalb der Arbeit – im letzten halben Jahr folgende Beschwerden hatten: (Skala: 1 „nie oder fast nie“, 2 „alle paar Monate“, 3 „alle paar Wochen“, 4 „alle paar Tage“, 5 „fast immer“) - Ermüdung - Kopfschmerzen - Herzklopfen - Atemnot - ein empfindlicher Magen - ein Völlegefühl - Rückenschmerzen - Nervosität - Schmerzen in der Herzgegend - Nackenschmerzen - Sodbrennen - Konzentrationsstörungen - Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen) - Übelkeit - den ganzen Tag über müde und zerschlagen fühlen
A	B	C	10.	Ist Ihnen das Gesundheitszentrum für den niedersächsischen Justizvollzug bekannt? (nein; ja)

5. Zusammenarbeit in der JVA: A = Version „direkter Gefangenenkontakt“
 B = Version „Verwaltung“
 C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	<p>a) Sind Ihnen die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Dienste bekannt? (nein; mittel; ja)</p> <ul style="list-style-type: none"> -AVD -Sozialdienst -Psychologischer Dienst -Pfarrer/ Pastoren -Ärztlicher Dienst -Werkdienst -Verwaltung -Anstaltsbeirat -Pädagogischer Dienst -Bewährungshilfe -Ehrenamtliche -Personalrat -Sicherheitsdienst -Frauenbeauftragte/ Gleichstellungsbeauftragte(r)
A	B	C		<p>b) Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit mit diesen Diensten Ihrer Erfahrung nach? (kaum; mittel; gut)</p> <ul style="list-style-type: none"> -AVD -Sozialdienst -Psychologischer Dienst -Pfarrer/ Pastoren -Ärztlicher Dienst -Werkdienst -Verwaltung -Anstaltsbeirat -Pädagogischer Dienst -Bewährungshilfe -Ehrenamtliche -Personalrat -Sicherheitsdienst -Frauenbeauftragte/ Gleichstellungsbeauftragte(r)
A	B	C	3.	<p>Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit in Ihrer Anstalt</p> <p>a) ... mit Ihren unmittelbaren Kollegen (Abteilung/ Kollegium)? (Skala von 1 „unzufrieden“ bis 4 „zufrieden“)</p>
A	B	C		<p>b) ... abteilungsübergreifend/ kollegiumsübergreifend? (Skala von 1 „unzufrieden“ bis 4 „zufrieden“)</p>
A	B	C	4.	<p>Bitte beziehen Sie die folgenden Aussagen auf Ihre Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammen arbeiten, und geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen! (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir sind eine wirklich gute Gruppe. - Die Kollegen und Kolleginnen stehen füreinander ein. - Wir halten in der Gruppe zusammen. - Manche Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter. - Wenn es sein muss, verteidigen die Kolleginnen und Kollegen jeden einzelnen. - Wenn es belastend wird, dann helfen die Kolleginnen und Kollegen einander. - Der Vorgesetzte weiß, was die Kollegen und Kolleginnen untereinander besprechen.

- Man kann sich darauf verlassen, dass zumindest ein Kollege oder eine Kollegin dem Vorgesetzten alles weitersagen wird.

A	B	C	5.	<p>Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird. - Bei Dienstbesprechungen bzw. Anstaltskonferenzen habe ich genügend - Gelegenheit, Fragen und Argumente vorzubringen. - Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige. - Ich werde bei wichtigen Entscheidungen übergangen. - Ich muss mich an Vorschriften halten, die keinen Sinn machen. - Wenn ich meine Arbeit insgesamt betrachte, bietet sie mir viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen.
A	B	C	6.	<p>a) Wie bewerten Sie das Verhalten Ihrer/ Ihres unmittelbaren Vorgesetzten? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Führungsverhalten ist insgesamt in Ordnung. - Er / Sie lässt seine / ihre Arbeit von den Mitarbeitern in Frage stellen („verträgt Kritik“). - Beim Umgang mit Fehlern von anderen mangelt es am richtigen Verhalten. - Es fehlt ein konkreter Bezug zur Arbeit der Mitarbeiter. - Die fachlichen Kompetenzen sind vorbildlich. - Es mangelt an Lob und Anerkennung den Mitarbeitern gegenüber. - Die Mitarbeiter können ihre Interessen offen zur Sprache bringen. - Er / Sie lässt selbständiges Handeln zu. - Er / Sie informiert die Mitarbeiter ausführlich über alle organisatorischen - Belange ihrer Arbeit. - Er / Sie steht hinter den Entscheidungen der Mitarbeiter. - Er / Sie fragt die Mitarbeiter um Rat. - Er / Sie kümmert sich wenig um die alltägliche Arbeit („lässt alles laufen“). - Er / Sie bespricht Entscheidungen ausführlich unter den Mitarbeitern. - Er / Sie bemerkt kaum Konflikte unter den Mitarbeitern. - Er / Sie gibt Rückmeldungen über die Arbeit eines Mitarbeiters.
A	B	C		<p>b) Wie bewerten Sie das Verhalten Ihrer / Ihres nächst höheren Vorgesetzten? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <p>- Items siehe Frage 6. a) -</p>
A	B	C	7.	<p>Wie oft kommt es vor, dass ... (Skala von 1 „fast nie“ bis 5 „fast immer“)</p> <ul style="list-style-type: none"> ... Sie Dinge auf eine bestimmte Art und Weise tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach anders besser ginge? ... Sie unnötige Dinge tun müssen, obwohl es Ihrer Meinung nach Wichtigeres zu tun gäbe? ... Sie mit verschiedenen Personen oder in verschiedenen Arbeitsgruppen arbeiten müssen, die widersprüchliche Auffassungen von der Arbeit haben? ... Sie eine Regel oder Vorschrift verletzen müssen, um Ihre Arbeit richtig zu machen?

- ... Sie sich in Ihrer Arbeit widersprüchlichen Erwartungen verpflichtet fühlen?
- ... Vorgesetzte mit gleicher Befugnis Dinge von Ihnen verlangen, die sich widersprechen?
- ... Sie einen Arbeitsauftrag bekommen, der dazu führt, dass Sie Ihre übrige Arbeit nicht mehr richtig erledigen können?
- ... Sie nicht wissen, ob das, was Sie tun, wirklich angemessen ist?

A	<p>8. Die Anstaltsleitung hat verschiedene Erwartungen an die Arbeit eines Bediensteten im Vollzug. Worauf legt die Leitung Ihrer Meinung nach Wert bei Ihrer Arbeit? (Skala von 1 „keinen Wert“ bis 4 „sehr viel Wert“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sauberkeit und Ordnung in der Abteilung/ im Betrieb - gutes Zurechtkommen mit den Gefangenen - genaue Beachtung der Sicherheitsvorschriften - positiver, erzieherischer Einfluss auf die Gefangenen - Abstand gegenüber den Gefangenen - Konsequenz gegenüber den Gefangenen - Disziplin und „Gehorsam“ gegenüber den Vorgesetzten - Einsatz und Hilfe für die Gefangenen - Selbständigkeit in der Erledigung der Aufgaben - Großzügigkeit gegenüber den Gefangenen - Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit - Mitmenschlichkeit, Achtung vor anderen Menschen - Zusammenarbeit mit anderen - Unterstützung, Hilfsbereitschaft - sonstiges: ...
C	<p>9. a) Die Anstaltsleitung hat verschiedene Erwartungen an die Arbeit eines Bediensteten im Vollzug. Worauf Sie als Anstaltsleitung Wert beim AVD/ Werkdienst? (Skala von 1 „keinen Wert“ bis 4 „sehr viel Wert“)</p> <p>- Items siehe Frage 8. -</p>
C	<p>b) Die Anstaltsleitung hat verschiedene Erwartungen an die Arbeit eines Bediensteten im Vollzug Worauf Sie als Anstaltsleitung Wert bei den Fachdiensten? (Skala von 1 „keinen Wert“ bis 4 „sehr viel Wert“)</p> <p>- Items siehe Frage 8. -</p>
B	<p>10. Gibt es weitere Punkte in der Zusammenarbeit mit Kollegen und/ oder Vorgesetzten, die hier noch nicht angesprochen wurden? (nein; ja, nämlich ...)</p>

6. Berufliches Selbstverständnis:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	<p>Wie sehen Sie persönlich Justizvollzugsbedienstete in unserer heutigen Gesellschaft? Ich sehe Vollzugsbedienstete als ... (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“)</p> <p>„professionelle Betreuer“</p> <p>„Rechtvollstrecker“</p> <p>„Dienstleister für die Gesellschaft“</p> <p>„Resozialisierungshelfer“</p> <p>„Wärter / Schließer“</p> <p>„Prügelknaben verfehlter Politik“</p> <p>„Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“</p> <p>„Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen“</p> <p>„Einzelkämpfer“</p> <p>„Dienstleister am Abschaum der Gesellschaft“</p>
A	B	C	2.	<p>Die folgenden Aussagen beschreiben Einstellungen oder Gefühle, die man gegenüber der Zugehörigkeit zum Justizvollzug allgemein und gegenüber der JVA, in der man arbeitet, haben kann. Wie ist Ihre Meinung zu den einzelnen Aussagen? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <p>Im Allgemeinen bin ich zufrieden, dem Justizvollzug anzugehören.</p> <p>Meine Zugehörigkeit zum Justizvollzug ist nicht Teil meines Selbstbildes.</p> <p>Häufig bedauere ich, dass ich dem Justizvollzug angehöre.</p> <p>Ich finde, dass meine eigenen Werte und Ziele denen des Justizvollzuges sehr ähnlich sind.</p> <p>Ich bin stolz darauf, dem Justizvollzug anzugehören.</p> <p>Ich fühle mich „meiner“ Anstalt nur sehr wenig verpflichtet.</p> <p>Ich bin außerordentlich froh darüber, dass ich gerade in dieser und nicht in einer anderen JVA tätig bin.</p> <p>Im Allgemeinen ist mein Selbstbild wesentlich durch die Zugehörigkeit zum Justizvollzug bestimmt.</p> <p>Der Justizvollzug ist ein Arbeitsplatz wie jeder andere.</p> <p>Die Arbeit in einer JVA deckt sich weitestgehend mit meinen persönlichen Vorstellungen.</p> <p>Ich würde lieber heute als morgen den Job an den Nagel hängen, wenn ich etwas Gleichwertiges in der freien Wirtschaft bekommen könnte.</p> <p>Meine Entscheidung, für diese JVA zu arbeiten, war ein großer Fehler.</p> <p>Ich kann mir auch einen anderen Beruf für mich gut vorstellen, in dem ich mich wohler fühlen würde.</p> <p>Ich arbeite gerne im Vollzug, mit allen Vor- und Nachteilen dieses Arbeitsfeldes.</p>

7. Die eigene Persönlichkeit und die eigenen Fähigkeiten:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	<p>Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden. - Hin und wieder denke ich, dass ich überhaupt nichts taue. - Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften. - Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen Menschen auch. - Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann. - Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos. - Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wert als andere auch. - Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben. - Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten. - Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.
A	B	C	2.	<p>Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu? (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe. - Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen. - Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen. - Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde. - In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll. - Für jedes Problem habe ich eine Lösung. - Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann. - Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde. - Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann. - Was immer auch passiert, ich werde schon klarkommen.
A	B	C	3.	<p>Wenn bei der Arbeit etwas nicht so läuft, wie ich es gerne hätte, liegt es daran, dass ... (Skala von 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> ... zur Zeit einfach zu viel zu tun ist. ... ich wie so oft einfach überfordert bin. ... ich mich gerade nicht richtig darum kümmern kann. ... die anderen mal wieder nicht richtig mitarbeiten. ... die anderen einfach zu viel erwarten.
A	B	C	4.	<p>Wenn Sie Ihre derzeitige Lebenssituation insgesamt betrachten, wie würden Sie Ihr allgemeines Befinden beschreiben? (Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 7 „sehr</p>

gut“)

8. Arbeitsbelastungen: A = Version „direkter Gefangenenkontakt“
 B = Version „Verwaltung“
 C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Können Sie nach der Arbeit gut abschalten? (Skala von 1 „gar nicht“ bis 5 „sehr gut“)
A		C	2.	<p>Inwieweit stimmen Sie den folgenden Einstellungen zu? (Skala von 1 „stimmt gar nicht“ bis 5 „stimmt völlig“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Kollegengesprächen über typische Gefangenenprobleme ziehe ich mich innerlich zurück. - Für Gefangene, die keine Bereitschaft zur Mitarbeit zeigen, reiße ich mir kein Bein aus. - Es berührt mich nicht besonders, wenn Gefangene über ihre Situation klagen. - Bei Gefangenen, die viel klagen, schalte ich innerlich ab. - In meinen Pausen lasse ich mich durch Anliegen der Gefangenen nicht stören. - Ich versuche, unliebsame Kontakte mit Gefangenen möglichst lange aufzuschieben. - Ich versuche, vorwiegend Arbeiten zu tun, bei denen ich nicht direkt mit Gefangenen zu tun habe. - Ich versuche, den direkten Kontakt mit Gefangenen zu vermeiden. - Nach meiner Arbeit will ich nichts mehr mit Gefangenen zu tun haben.
A	B	C	3.	<p>Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu? (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - In meinem persönlichen Umfeld habe ich Personen, mit denen ich über Arbeitsprobleme sprechen kann. - Keiner in meinem persönlichen Umfeld kann wirklich verstehen, wie schwer meine Arbeit sein kann. - Wenn meine Arbeit mich fertig macht, weiß ich, dass ich mich immer an meine Familie, meinen Partner/ Partnerin oder meine Freunde wenden kann, um von ihnen die Unterstützung zu bekommen, die ich brauche. - Es gibt eigentlich niemanden in meinem persönlichen Umfeld, mit dem ich über meine Arbeit sprechen kann.
			4.	<p>Wie häufig kamen folgende Situationen während Ihrer Arbeitstätigkeit in den letzten 12 Monaten vor? (Skala: 0 „nie“, 1 „höchstens einige Male im Jahr bis etwa einmal im Monat“, 2 „ein paar Mal im Monat“, 3 „einmal pro Woche“, 4 „ein paar Mal pro Woche“, 5 „täglich“, 6 „mehrmals täglich“)</p> <p>Wie belastend empfinden Sie die jeweilige Situation? (Skala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“)</p>
A	B	C		a) Ich habe Überstunden zu leisten.
A	B	C		b) Es werden mir zusätzliche Aufgaben übertragen.
A	B	C		c) Ich habe im Vorfeld keine Information über eine zu erledigende Aufgabe.
A	B	C		d) Ich habe keine entsprechende Ausbildung für eine zu erledigende Aufgabe.
A	B	C		e) Ich habe eine Aufgabe in sehr kurzer Zeit zu erledigen.
A	B	C		f) Ich habe eine wichtige Entscheidung zu treffen.
A	B	C		g) Ich habe für die Konsequenzen einer Entscheidung einzustehen.
A	B	C		h) Es werden gleichzeitig unterschiedliche Erwartungen an mich gestellt.
A	B	C		i) Es werden unklare Erwartungen an mich gestellt.

A	B	C	j) Es werden sehr hohe Erwartungen an mich gestellt.
A		C	k) Ich muss mit Gefangenen umgehen, die meine Hilfe nicht wollen.
A		C	l) Gefangene halten sich nicht an Abmachungen.
A	B	C	m) Ich muss eine gegenwärtige Arbeitstätigkeit unterbrechen, weil etwas Unerwartetes eintritt.
A	B	C	n) Ich habe nicht genügend Zeit, um die Arbeit so auszuführen, wie man es von mir erwartet.
A	B	C	o) Ich werde in der Arbeit unter Zeitdruck gesetzt.
A	B	C	p) Es gibt personelle Engpässe.
A		C	q) Gefangene stellen Ansprüche an mich, die nicht erfüllbar sind.
A		C	r) Gefangene weisen mich als Person zurück.
A			s) Die Dienstübergaben sind unzureichend.
A	B	C	t) Ich bin bei der Arbeit gelangweilt.
A	B	C	u) Ich bin bei der Arbeit isoliert.
			5. Wie oft haben Sie folgende Gefühle oder Gedanken? (Skala: : 0 „nie“, 1 „ein paar Mal im Jahr“, 2 „einmal pro Monat“, 3 „ein paar Mal im Monat“, 4 „einmal pro Woche“, 5 „ein paar Mal pro Woche“, 6 „täglich“)
A	B	C	a) Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.
A	B	C	b) Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erledigt.
A	B	C	c) Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.
A		C	d) Es gelingt mir gut, mich in die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, hineinzuversetzen.
A	B	C	e) Bezüglich der Frage, ob meine Arbeit zu irgendetwas gut ist, bin ich zynischer geworden.
A		C	f) Ich glaube, ich behandle die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, zum Teil ziemlich abweisend und kalt.
A		C	g) Den ganzen Tag mit Gefangenen zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.
A		C	h) Mit den Problemen der Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, kann ich sehr gut umgehen.
A	B	C	i) Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.
A	B	C	j) Ich zweifle an der Bedeutsamkeit meiner Tätigkeit.
A	B	C	k) Ich glaube, dass ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse.
A	B	C	l) Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Menschen geworden.
A	B	C	m) Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.
A	B	C	n) Ich fühle mich voller Tatkraft.
A	B	C	o) Meine Arbeit frustriert mich.
A	B	C	p) Ich glaube, ich arbeite zu hart.

A	B	C	q) Meine Arbeit interessiert mich längst nicht mehr so wie zu Beginn meiner Berufstätigkeit.
A		C	r) Bei manchen Gefangenen interessiert es mich im Grunde nicht, was aus / mit ihnen wird.
A		C	s) Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung zu arbeiten, belastet mich zu sehr.
A		C	t) Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit den Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, herzustellen.
A		C	u) Ich fühle mich motiviert, wenn ich intensiv mit den Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, gearbeitet habe.
A	B	C	v) Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.
A	B	C	w) Meine Arbeit begeistert mich nicht mehr.
A	B	C	x) Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende („weiß nicht mehr weiter“).
A	B	C	y) In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.
A		C	z) Ich habe den Eindruck, die Gefangenen, mit denen ich zu tun habe, geben mir die Schuld für ihre eigenen Probleme.

9. Der Kontakt mit den Gefangenen:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	a) Wie oft hatten Sie im vergangenen Jahr direkten Kontakt mit Gefangenen? (Skala: 0 „nie“, 1 „höchstens einige Male im Jahr bis etwa einmal im Monat“, 2 „ein paar Mal im Monat“, 3 „einmal pro Woche“, 4 „ein paar Mal pro Woche“, 5 „täglich“, 6 „mehrmals täglich“)
A				b) Gibt es für Sie Rückzugsräume, in denen Sie nicht von Gefangenen beobachtet werden können? (nein; ja)
A	B	C	2.	Wie empfinden Sie im Allgemeinen den Kontakt mit den Gefangenen? (4-stufige Skalen) angespannt – entspannt unergiebig – ergiebig bedrohlich – nicht bedrohlich
A	B	C	3.	Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den einzelnen Aussagen zustimmen. (Skala von 1 „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme völlig zu“) - Gefangene ändern sich nie. - Es ist nicht klug, einem Gefangenen zu sehr zu vertrauen. - Zu versuchen, einen Gefangenen zu resozialisieren, ist nur Zeit- und Geldverschwendung. - Man muss ständig auf der Hut sein bei Gefangenen. - Gefangene denken nur an sich selbst. - Die meisten Gefangenen sind zu faul, um ehrlich ihr Geld zu verdienen. - Es würde mir nichts ausmachen, wenn mein Nachbar ein Ex-Häftling wäre. - Gefangene sind einfach nur von Grund auf schlecht. - Ich würde nie wollen, dass eines meiner Kinder mit einem Ex-Häftling ausgeht. - Gefangene respektieren nur brutale Gewalt.
A		C	4.	Wie belastend empfinden Sie folgende Faktoren in der Arbeit mit Gefangenen? (Skala von 0 „gar nicht belastend“ bis 6 „extrem belastend“, zusätzliche Antwortmöglichkeit: „kommt bei uns nicht vor“) - Suchtproblematik der Gefangenen - schwierige Verständigung - Sprachprobleme - (drohende) Aggression/ Angriff von Gefangenen - Suizid(versuch) eines Gefangenen - Schlägerei zwischen den Gefangenen / Misshandlungen - Vergewaltigung von Gefangenen - rüder Umgangston der Gefangenen - negative Mitteilungen an die Gefangenen - Kontrolle der Gefangenen/ Hafträume (zusätzliche Antwortmöglichkeit: „mache ich nicht“) - mangelnde Zeit für Gespräche - Selbstbeschädigungen/ Selbstverstümmelungen bei Gefangenen

- Verhaltens- und Persönlichkeitsprobleme der Gefangenen

A	B	C	5.	<p>Bitte geben Sie an, ob die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach für „Ihre“ JVA zutreffen. (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 4 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Bediensteten berücksichtigen Vorschläge der Gefangenen. - Es wird Wert darauf gelegt, Pläne für die Entlassung zu machen. - Die Gefangenen werden ermutigt, für die Zukunft zu planen. - Wenn das Behandlungsprogramm eines Gefangenen geändert wurde, erklärt immer einer von den Bediensteten dem Gefangenen die Gründe. - Die Bediensteten informieren neue Gefangene über Abläufe in der Abteilung. - Die Gefangenen werden ermutigt zu lernen, Sachen anders zu machen als bisher. - Wenn sich Gefangene nicht an die Regeln halten, werden sie von dieser Abteilung verlegt. - Die Bediensteten ändern hier ständig ihre Meinung. - Die Gefangenen werden hier zur Selbständigkeit ermutigt. - Die Bediensteten haben sehr wenig zeit, mit den Gefangenen zu reden. - Die Bediensteten interessieren sich auch nach der Entlassung für die Gefangenen. - Die Bediensteten neigen dazu, ihre Gefühle vor den Gefangenen zu verbergen. - Die Bediensteten gestehen den Gefangenen nur sehr wenig Verantwortung zu. - Über persönliche Probleme zwischen Gefangenen und Bediensteten wird offen gesprochen. - Bei dem, was hier so passiert, werden Gefangene beteiligt. - Alle Entscheidungen, die die Abteilung betreffen, werden nur von den Bediensteten und nicht mit den Gefangenen getroffen.
A	B	C	6.	<p>Strafvollzug zählt zu den zentralen Aufgaben der Justiz. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über Strafe und Vollzug zu? (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Freiheitsstrafen machen die Bestraften aggressiver. - Eine Freiheitsstrafe führt eher zur Besserung des Täters. - Harte Strafen sind notwendig, damit andere davon abgehalten werden, Straftaten zu begehen. - Generell sollten Strafen höher ausfallen. - Eine Freiheitsstrafe ist eine wirksame Abschreckung für den Täter vor weiteren Straftaten. - Das Wohlbefinden der Gefangenen wird durch die Freiheitsstrafe auch noch nach dem Vollzug beeinträchtigt. - Bei vielen Tätern hilft gegen erneute Straffälligkeit nur noch Abschreckung durch harte Strafen. - Freiheitsstrafen zerstören die soziale und wirtschaftliche Basis des Täters und erhöhen dadurch das Rückfallrisiko. - Auf den absichtlichen Verstoß gegen die Gesetze sollte bei vielen Taten mit größerer Härte reagiert werden. - Das wirksamste Mittel, einen Kriminellen zu bessern, ist eine Freiheitsstrafe. - Vollzug bewirkt gar nichts – die kommen alle sowieso wieder. - Der Strafvollzug sollte wieder schärfer werden, er ist keine Strafe mehr.

10. Handeln in Konfliktsituationen:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	C	<p>1. Wie häufig ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Gefangene sich Ihnen gegenüber folgendermaßen verhalten haben? Gefangene haben ... (Skala: 0 „nie“, 1 „höchstens einige Male im Jahr bis etwa einmal im Monat“, 2 „ein paar Mal im Monat“, 3 „einmal pro Woche“, 4 „ein paar Mal pro Woche“, 5 „täglich“, 6 „mehrmals täglich“)</p> <p>... mir mit Worten gedroht.</p> <p>... mich beschimpft.</p> <p>... mich beleidigt.</p> <p>... mich festgehalten/ angepackt.</p> <p>... mich geschubst/ gestoßen.</p> <p>... mich mit der Hand oder Faust geschlagen.</p> <p>... mich getreten.</p> <p>... mich mit Gegenständen beworfen.</p> <p>... mir mit einer Waffe (oder waffenähnlichem Gegenstand) gedroht.</p> <p>... eine Waffe gegen mich eingesetzt.</p>
A	B C	<p>2. Vergewegenwärtigen Sie sich bitte kurz das für Sie schwerwiegendste Ereignis, das Sie in den letzten 12 Monaten erlebt haben, und überlegen Sie, wie Sie dabei reagiert oder sich gefühlt haben.</p> <p>a) Kreuzen Sie dann bitte an, was Ihrer Meinung nach zutrifft. Wie haben Sie reagiert? Was ist danach passiert? (trifft nicht zu; trifft zu)</p> <p>- Ich dachte mir, so etwas passiert halt schon mal.</p> <p>- Ich diskutierte das Ereignis mit Arbeitskollegen.</p> <p>- Ich diskutierte das Ereignis mit einem meiner Vorgesetzten.</p> <p>- Ich habe mit niemandem darüber gesprochen.</p> <p>- Ich habe mit meiner Familie, meinem Partner/ Partnerin oder meinen Freunden darüber gesprochen.</p> <p>- Ich versuchte, das Ereignis so schnell wie möglich zu vergessen, nicht an mich herankommen zu lassen.</p> <p>- Ich gab die Schuld mir selber, weil ich nicht besser aufgepasst hatte.</p> <p>- Ich nahm Kontakt zum Psychologischen Dienst o. ä. auf.</p> <p>- Ich habe mir frei genommen.</p> <p>- Das Kriseninterventionsteam (KIT) wandte sich an mich. (zusätzliche Antwortmöglichkeit: „das KIT ist mir nicht bekannt“)</p> <p>- Ich habe mich an das KIT gewandt. (zusätzliche Antwortmöglichkeit: „das KIT ist mir nicht bekannt“)</p> <p>- sonstiges: ...</p>
A	B C	<p>b) Was hätten Sie sich gewünscht, was hätte nach dem Vorkommnis passieren sollen? ...</p>

A	<p>3. Wie häufig ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie selbst gegenüber Gefangenen die folgenden Mittel einsetzen mussten? Ich musste ... (Skala: 0 „nie“, 1 „höchstens einige Male im Jahr bis etwa einmal im Monat“, 2 „ein paar Mal im Monat“, 3 „einmal pro Woche“, 4 „ein paar Mal pro Woche“, 5 „täglich“, 6 „mehrmals täglich“)</p> <p>... Gefangenen mit Worten drohen.</p> <p>... Gefangene festhalten/ fesseln.</p> <p>... Gefangene anpacken/ wegstoßen.</p> <p>... Gefangene mit der hand oder Faust schlagen.</p> <p>... Gefangene treten.</p> <p>... Gefangenen mit einer Waffe drohen.</p> <p>... Gefangenen gegenüber den Schlagstock einsetzen.</p> <p>... eine andere Waffe gegen Gefangene einsetzen.</p>
A B C	<p>4. Mit welchen der folgenden Vorfälle – bezogen auf das Verhalten von Vollzugsbediensteten – sind Sie bisher schon einmal direkt als Beteiligter oder Zeuge in Berührung gekommen? (nein; ja)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korruption - Falschaussagen - Übergriffe (illegale Gewalt) - Bedrohung Bediensteter durch Kollegen - Bedrohung Bediensteter durch Vorgesetzte - Geschäfte mit Gefangenen - nicht genehmigte Nebentätigkeiten - sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Mobbing - Erpressung Bediensteter durch Kollegen - Erpressung Bediensteter durch Vorgesetzte - Schikane gegenüber Gefangenen
A B C	<p>5. Wie schätzen Sie die Verbreitung dieser Vorfälle innerhalb des Vollzuges allgemein ein? (Skala von 1 „sehr selten“ bis 6 „sehr häufig“)</p> <p>- Items siehe Frage 4. -</p>

11. Aus-, Fort- und Weiterbildung:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung ausreichend für Ihre jetzige Tätigkeit vorbereitet? (nein; eher nein; eher ja; ja)
A	B	C	2.	Haben Sie Interesse an dienstlicher Fortbildung? (nein; eher nein; eher ja; ja)
A	B	C	3.	Haben Sie Interesse an außerdienstlicher Fortbildung? (nein; eher nein; eher ja; ja)
A	B	C	4.	Bitte kreuzen Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zutreffen. (Skala von 1 „nein“ bis 4 „ja“) - Das Fortbildungsprogramm des MJ ist mir bekannt. - Das zentrale Fortbildungsprogramm des MJ enthält meistens Veranstaltungen, die mich interessieren. (zusätzliche Antwortmöglichkeit: „ich kenne das Programm nicht“) - Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen sind mir zu theoretisch. (zusätzliche Antwortmöglichkeit: „ich habe noch keine besucht“) - Es sollte mehr anstaltsinterne Fortbildungen geben.
A	B	C	5.	Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen? (nein; ja)
A	B	C		falls ja: Wie häufig? ... mal
A	B	C		zu welchen Themen? ...
A	B	C	6.	Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen? (Skala von 1 „sehr unzufrieden“ bis 7 „sehr zufrieden“)
A	B	C	7.	Gibt es für Ihre Tätigkeit im Vollzug eine Supervision (= organisierte Beratung und Unterstützung)? (nein; ja)
A	B	C		falls nein: Wünschen Sie sich eine Supervision? (nein; ja)
A	B	C		falls ja: Nehmen/ Nahmen Sie die Supervision wahr? ja, regelmäßig ja, manchmal -> bei welcher Gelegenheit? ... nein -> aus welchen Gründen? ...

A	B	C	8.	Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu? (Skala von -2 „trifft nicht zu“ bis 2 „trifft zu“)
				<ul style="list-style-type: none">- Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen.- Auch im größten Unglück finde ich oft och einen Sinn.- Selbst wenn mir etwas gründlich schief geht, sehe ich noch irgendwo einen kleinen Fortschritt.- Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe.- Im Allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.- Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.- Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.- Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.- Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.- Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit, mich in Gelassenheit zu üben.- Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: Es gibt ja noch andere Dinge im Leben.- Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebensleicht eine gute Seite abgewinnen.- Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden.- Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.- Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstriche erfüllt haben.

12. Das Bild von Vollzugsbediensteten im Spiegel der Öffentlichkeit:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	<p>Welches Bild hat die Öffentlichkeit von Bediensteten im Vollzug? Die Öffentlichkeit sieht Bedienstete im Vollzug als ... (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“)</p> <p>„professionelle Betreuer“</p> <p>„Rechtvollstrecker“</p> <p>„Dienstleister für die Gesellschaft“</p> <p>„Resozialisierungshelfer“</p> <p>„Wärter / Schließer“</p> <p>„Prügelknaben verfehlter Politik“</p> <p>„Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“</p> <p>„Beschützer der Gesellschaft vor kriminellen Personen“</p> <p>„Einzelkämpfer“</p> <p>„Dienstleister am Abschaum der Gesellschaft“</p> <p>Die Öffentlichkeit nimmt uns gar nicht wahr.</p>
A	B	C	2.	<p>Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen zur Arbeit im Vollzug? Bitte kreuzen Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen. (Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft völlig zu“)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Tätigkeit im Justizvollzug wird von den Politikern unterbewertet. - Leistet der Justizvollzug gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet. - Für die meisten Außenstehenden ist das, was wir in Wirklichkeit leisten, nicht erkennbar. - Ich habe eine Arbeit, bei der man eigentlich nie richtig Erfolg hat. - Der Vollzug wird bei seiner Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt. - Entscheidungen der Politik gehen an den Bedürfnissen und Erfordernissen einer JVA vorbei. - Die Medien lassen oft positive Aspekte der Vollzugsarbeit unerwähnt. - Ich weiß nicht, was meine Arbeit bewirkt. - Die verantwortlichen Politiker beweisen Rückgrat und stehen in der Öffentlichkeit zur Arbeit in der JVA. - Bei der Tätigkeit im Vollzug sieht man den Erfolg der täglichen Arbeit nicht.

13. Angaben zur Bearbeitung:

A = Version „direkter Gefangenenkontakt“

B = Version „Verwaltung“

C = Version „Anstaltsleitung und Vertretung“

A	B	C	1.	Wo haben Sie den Fragebogen ausgefüllt? (zu Hause, auf der Dienststelle; an einem anderen Ort und zwar: ...)
A	B	C	2.	Wie lange hat das Ausfüllen des Fragebogens gedauert? ca. ... Minuten
A	B	C	3.	<p>Falls Sie diesen Fragebogen nicht (vollständig ausgefüllt haben, woran lag das (Mehrfachnennungen möglich)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Frageninhalte trafen nicht auf meine Tätigkeit zu. - Ich hatte Probleme, die Frage(n) zu verstehen. - Ich fand die Frage(n) zu persönlich. - Ich fand die Frage(n) zu heikel. - Ich hatte befürchtet, anhand meiner Antwort könnte meine Identität erkannt werden. - Ich fand den Fragebogen zu lang und hatte deshalb keine Lust mehr. - Ich finde die ganze Befragung sinnlos und hatte deshalb keine Lust mehr. - sonstiges: ...
A	B	C	4.	Bitte benutzen sie diese Spalte für Kommentare und Anmerkungen, die Sie zum Fragebogen machen möchten! ...