Prison Research Group
Interdisziplinäre Forschung zum Justizvollzug

UNIVERSITÄT BERN

Rechtswissenschaftliche Fakultät
Institut für Strafrecht und Kriminologie
Prison Research Group

Bern, 20.5.2018

Bericht

Evaluation Stand der Arbeitsagogik in der JVA Witzwil

Marina Richter*, Ueli Hostettler**

* **Soziologie & Geographie, PD Dr. phil., Projektleitung**

** **Sozialanthropologie, PD Dr. phil., Projektverantwortlicher**

Zitiervorschlag:
Richter, Marina & Ueli Hostettler (2018). Bericht „Evaluation Stand der Arbeitsagogik in der JVA Witzwil“ zuhanden der JVA Witzwil. Bern: Universität Bern – Institut für Strafrecht und Kriminologie, Prison Research Group.

source: https://doi.org/10.48350/115667 | downloaded: 28.4.2024

Inhaltsverzeichnis

1 Managementsummary 3
2 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 4
3 Einleitung / Ausgangslage 5
4 Vorgehen der Evaluation 7
5 Perspektive Mitarbeitende 9
6 Perspektive Gefangene 17
7 Sicht der einweisenden Behörden 19
8 Diskussion der Evaluationsfragen 21
9 Fazit und Entwicklungshinweise 23
10 Anhang / Literatur 26

1 Managementsummary

Ausganslage: Die Justizvollzugsanstalt Witzwil hat vor mehr als 10 Jahren Arbeitsagogik eingeführt und damit die Arbeitsweise mit den Gefangenen aber auch die interne Organisation der JVA deutlich umgestaltet. Seither haben sich arbeitsagogische Prinzipien etabliert und viele Prozesse und Instrumente wurden entwickelt und eingeführt. Der vorliegende Bericht betrachtet den Stand der Arbeitsagogik in der JVA Witzwil im Jahre 2017 und vergleicht diesen Stand mit der Evaluation, welche damals die Einführung begleitete. Die Evaluation dauerte vom 1.7.2017 bis zum 30.4.2018 und fragte nach dem Stand der Arbeitsagogik in der JVA Witzwil und wie die arbeitsagogischen Prinzipien von den einweisenden Behörden wahrgenommen werden.

Methoden und Daten: Die Evaluation beruht auf der Analyse verschiedener Datenarten, welche die verschiedenen beteiligten Akteursperspektiven abdecken. Es wurden Gespräche mit Personen auf der Leitungsebene geführt. Arbeitsmeister/-innen wurden in Fokusgruppengesprächen befragt und zusätzlich wurden alle Mitarbeitenden der JVA mit einer Fragebogenerhebung bedient. Die Perspektive der Gefangenen wurde ebenfalls durch Fokusgruppengespräche erfasst. Der kurzen Evaluationsdauer war der Grund für den Verzicht auf die Wiederholung der Fragebogenbefragung der Gefangenen, die bei der ersten längerdauernden Evaluation durchgeführt worden war. Schliesslich wurde die Sicht der für die JVA Witzwil wichtigsten einweisenden Behörden mittels eines Fragebogens erhoben. Dazu kam die Analyse von internen Dokumenten.

Ergebnisse: Die Arbeitsagogik hat sich in der JVA Witzwil etabliert. Die verschiedenen Instrumente, externen Weiterbildungen und internen Workshops haben massgeblich dazu beigetragen. Auch Aussagen von Gefangenen belegen, dass im Vergleich zur ersten Evaluation vermehrt arbeitsagogisch gearbeitet wird.
Dennoch gibt es unter den Mitarbeitenden weiterhin Befürworter wie Gegner von Arbeitsagogik. So wird u.a. angemerkt, dass die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, welche sich aktiv mit Arbeitsagogik auseinandersetzen einfacher sei, als mit jenen, die sich diesen Prinzipien eher verschliessen. Von den kritischen Stimmen werden Aspekte der Organisation angesprochen wie die Verbindung von Arbeitsplatz und Cost Center und die dadurch eingeschränkten Möglichkeiten bei der Arbeitsplatzzuteilung neuer Gefangener. Ebenso hat die Struktur der Cost Center die Kommunikation innerhalb deutlich gefördert, wogegen zwischen den Cost Centers wenig kommuniziert wird und sich diese eher konkurrenzieren.
Die Mitarbeitenden sind sich einig, dass die implementierten Instrumente Arbeitsagogik im Allgemeinen unterstützen, auch wenn es bei der Beurteilung der Anwendung unterschiedliche Einschätzungen gibt. Das sinnvolle Mass an zusätzlicher Belastung durch Ausfüllen und Nachführen der Instrumente scheint jedoch erreicht zu sein. Viele Mitarbeitende betonen dagegen, dass sie viel vom internen Austausch bzgl. Arbeitsagogik (Workshops, Fachgruppe Arbeitsagogik) profitieren.
Die kritische Haltung, welche einige Arbeitsmeister/-innen in den Gesprächen äusserten scheint weniger mit der Arbeitsagogik an sich zu tun haben. Sie verweist eher auf die Ventilwirkung, welche das Thema Arbeitsagogik hat. Wenn in Gesprächen auf Arbeitsagogik als Thema zum «Dampfablassen» und den Graben, den einige Mitarbeitende unter ihren Kolleginnen und Kollegen erkennen, hingewiesen wird, ist auch der Wunsch zu hören, dass in der JVA Witzwil wieder alle am selben Strick ziehen sollten.

2 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Fragestellung 7
Tabelle 2: Übersicht über Datenkorpus.....8
Tabelle 3: Entwicklungshinweise.....25

Abbildung 1: Befragung der Mitarbeitenden. Die Arbeit ... .11
Abbildung 2: Befragung der Mitarbeitenden. Thema Bildung 11
Abbildung 3: Befragung der Mitarbeitenden. Die Eintrittsabteilung und der Ablauf beim Eintritt... 12
Abbildung 4: Befragung der Mitarbeitenden. Vernetzung und Kommunikation.....13
Abbildung 5: Befragung der Mitarbeitenden. Themen aus den Gesprächen 14
Abbildung 6: Befragung der einweisenden Behörden. Erhalten Sie Feedback.....20
Abbildung 7: Befragung der einweisenden Behörden. Wie beurteilen Sie... 21

3 Einleitung / Ausgangslage

Die Justizvollzugsanstalt Witzwil hat vor über 10 Jahren Arbeitsagogik als zentrale Ausrichtung des Vollzugs eingeführt. Parallel dazu wurde gleichzeitig eine tiefgreifende Organisationsentwicklung vollzogen. Diese führte unter anderem dazu, dass die frühere Organisation, die entlang der Sparten (wie Sozialarbeit/Betreuung, Arbeit und Sicherheit) verlief, grundlegend verändert wurde. Heute ist der Betrieb in sogenannte Cost Center gegliedert, die Wohngruppen und Arbeitsplätze verbinden. Dadurch arbeiten die verschiedenen Mitarbeitenden des jeweiligen Cost Centers aus den Bereichen Betreuung und Arbeit direkt miteinander zusammen.

Exkurs: Begriff und Definition von Arbeitsagogik

Begriff der Arbeitsagogik
Unter Arbeitsagogik ist das professionelle Leiten und Begleiten sowie die Verhaltensmodifikation von Menschen in und bei der Arbeit zu verstehen. Ziel ist es, die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Betreuten zu fördern (Da Rui/Rimmele/Schaufelberger, 2015a: 9). Diese sind aus verschiedensten Gründen – psychische, körperliche oder geistige Behinderung, Sucht, Dissozialität, Arbeitslosigkeit, usw. vorübergehend oder dauernd nicht in der Lage in der freien Wirtschaft zu arbeiten. Die in der Arbeitsagogik vermittelten Schlüsselqualifikationen sollen diesen Menschen zu einer selbständigeren Lebensgestaltung verhelfen und ihre (Wieder-) Eingliederung in Gesellschaft und Arbeitswelt fördern (Da Rui/Rimmele/Schaufelberger, 2016: 1). Das Medium Arbeit wird damit zum «Lernfeld und Spiegelbild» (Togni-Wetzel, 2016: 59).

Der Sozialauftrag
Arbeitsagoginnen und -agogen leisten durch den Sozialauftrag Beziehungsarbeit und wirken gegenüber den Klient/-innen als Bezugspersonen. Sie unterstützen sie im Entwicklungsprozess und den individuellen Lern(fort)schritten (Togni-Wetzel, 2016: 23; Da Rui/Rimmele/Schaufelberger, 2015a: 9). Sie spiegeln die Klient/-innen in ihrem Sozialverhalten, geben allfällige Feedbacks und helfen Fortschritte zu erkennen und zu erreichen (Togni-Wetzel, 2016: 23).

Der Produktions-/ Dienstleistungsauftrag
Im Produktionsauftrag nehmen Arbeitsagoginnen und -agogen die Rolle von Vorgesetzten ein. Hierbei müssen sie den jeweiligen Auftrag den Fähigkeiten und Möglichkeiten der Klienten anpassen (Togni-Wetzel, 2016: 31). Zusätzlich müssen sie über Fachkenntnisse passend zum entsprechenden Produktions- beziehungsweise Dienstleistungsauftrag verfügen. Denn es ist auch ihre Aufgabe den Produktionsprozess zu steuern und anzuleiten (Togni-Wetzel, 2016: 31). Der Kontext ist derjenige der Produktion[1] und unterscheidet sich nicht grundsätzlich vom Produktionskontext des primären Arbeitsmarktes. Die Erstellung

[1] Von anderer Seite wird auch vertreten, dass der Produktionsdruck in Arbeitsintegrationsprogrammen entfallen soll und die Tätigkeit lediglich auf die individuelle Selbstentwicklung, Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung auszurichten sei. Ziel soll es sein, persönliche Interessen und Fähigkeiten tatsächlich ermitteln zu können und sich somit um eine nachhaltigere Beschäftigungsmöglichkeit zu bemühen (vgl. Wyss, 2016: 11 ff.).

des Produktes beziehungsweise das Erbringen einer Dienstleistung ist wie der Sozialauftrag auch Teil der vertraglichen Regelung zwischen den Arbeitsagoginnen und -agogen und den Klient/-innen (Togni-Wetzel, 2016: 31).

Der Kernauftrag
Im Kernauftrag geht es darum, dass aus den Erfahrungen des Klienten, der Klientin bei der Arbeitsausführung wertvolle Erfahrungen gewonnen werden. Hier soll darauf hingearbeitet werden, dass der Klient, die Klientin (zunehmend mehr) Verantwortung erlernt (Togni-Wetzel, 2016: 45). Damit dies erst möglich ist, muss der Arbeitsagoge, die Arbeistagogin Spezialist/-in für individuelle Arbeitsarrangements sein – der Arbeitsauftrag ist so zu gestalten, dass er für den Klienten, die Klientin (Sinnstiftung), wie auch das Arbeitsergebnis (Wertstiftung) gewinnbringend ist (Togni-Wetzel, 2016: 45 f.; Da Rui/Rimmele/Schaufelberger, 2015b: 3 f.). Kontext des Kernauftrags bildend der Sozial- und der Produktionsauftrag. Das heisst, dass der Arbeitsagoge, die Arbeitsagogin den Klienten, die Klientin und die Arbeit mit dem Ziel zusammenführt, dass er oder sie eine zweckgebundene, sinnvolle Arbeit ausführt und zusätzlich die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt (Togni-Wetzel, 2016: 45 f.). Demnach stellt der Kernauftrag das eigentliche arbeitsagogische Arbeiten dar (Togni-Wetzel, 2016: 45).

Spannungsfeld zwischen Produktion und individueller Kompetenzerweiterung
Der Anspruch zur Erreichung der individuellen wie auch der betrieblichen Ziele erzeugt ein Spannungsfeld. So stellt die gleichzeitige Vereinbarung von individuellen Kompetenzerweiterungen zu Gunsten des Klienten, der Klientin und der Gewährleistung produktiver Arbeitsprozesse nach betriebswirtschaftlichen Prinzipien eine permanente Herausforderung für das Wirkungsfeld der Arbeitsagogik dar (Da Rui/Rimmele/Schaufelberger, 2015b: 4).

Im Zuge der Einführung von Arbeitsagogik in der JVA Witzwil wurde ein Forschungsteam der Universität Fribourg mit einer dreijährigen Begleitung und Evaluation (2007-2010) dieser Einführung beauftragt. Zu den wichtigsten Entwicklungshinweisen des Schlussberichts gehörte, (1) dass nach der Planung und Einführung «von oben» jetzt Arbeitsagogik sich setzen und «von unten» getragen werden müsse. (2) Die Mitarbeitenden forderten, dass ihre Arbeit anerkannt werde und dass dabei auch die Qualität der Arbeit überprüft werde. (3) Weiter sollen Arbeitsplätze darauf geprüft werden, ob es aus arbeitsagogischen Gründen Anpassungen an Arbeitsplätzen und Betrieb bedürfe. (4) Und schliesslich zeigte sich durch die Einführung von Arbeitsagogik und v.a. durch den Organisationsentwicklungsprozess eine gewisse Ermüdung bei den Mitarbeitenden. Eine Beruhigung der Entwicklung war daher anzustreben (Richter/Hostettler 2010).

Die Direktion der JVA Witzwil entschied im Verlauf des Jahres 2017, eine Evaluation zum Stand der Arbeitsagogik in der JVA durchführen zu lassen. Da dasselbe Team wie bereits 2007-2010 mit der Evaluation beauftragt wurde, kann wo sinnvoll und möglich der Vergleich mit den Daten von der ersten Evaluation gezogen werden. Bei der vorliegenden zweiten Evaluation stehen Fragen zur Entwicklung von Arbeitsagogik in der JVA Witzwil seit der Einführung, Fragen zum jetzigen Stand von Arbeitsagogik und zur Wahrnehmung der JVA Witzwil durch die einweisenden Behörden im Zentrum. Konkret sollen folgende Evaluationsfragen beantwortet werden:

Tabelle 1: Fragestellung

1	Wie hat sich Arbeitsagogik in der JVA Witzwil seit dem Schlussbericht der ersten Evaluation entwickelt?
1.1	Wurde an den Entwicklungshinweisen gearbeitet? Wenn ja, mit welchen Ergebnissen?
1.2	In welchen Bereichen wurden vollzugsrelevante Fortschritte erzielt?
1.3	Sind die neu entwickelten Instrumente geeignet, um die Vollzugsziele wirksam zu unterstützen?
1.4	Fühlen sich die Mitarbeitenden befähigt und unterstützt, um die Arbeitsagogik im Alltag umzusetzen?
1.5	Erleben die Mitarbeitenden die arbeitsagogische Haltung der JVA Witzwil als wirksames Mittel zur Auftragserfüllung im offenen Vollzug?
2	Wie beurteilen die einweisenden Behörden die Arbeitsagogik in der JVA Witzwil?
2.1	Welche Rolle spielt die Spezialisierung der JVA Witzwil bei den Einweisungsentscheiden?
2.2	Erkennen die Auftraggeber (Einweisungsbehörden) einen zusätzlichen Nutzen aus der besonderen Ausrichtung der JVA Witzwil?

Neben der Autorin und dem Autor des Berichts war Elias Krummenacher als Mitarbeiter an der Evaluation beteiligt. Er unterstützte die Evaluation im Bereich der Datenerhebung (Fragebogen erstellen und Protokollieren von Gesprächen), bei der Datenauswertung (Codierung der Texte und grafische Darstellung der statistischen Daten) sowie bei der Erstellung des Schlussberichts.

4 Vorgehen der Evaluation

Die Evaluation kombiniert verschiedene methodische Zugänge und Erhebungsinstrumente wie Interviews, Fokusgruppengespräche, Dokumentenanalyse und eine quantitative Fragebogenerhebung. Damit erreicht sie, dass die Perspektiven der verschiedenen Akteure (Direktion/Leitung, Mitarbeitende, Gefangene und einweisende Behörden) aufgenommen werden. Gleichzeitig nutzt sie damit auch bestehende Daten (insbesondere Dokumente der JVA). Schliesslich lehnen sich die Instrumente der Datenerhebung wo möglich, den Instrumenten der ersten Evaluation von 2007-2010 an, um Vergleiche zu erlauben. Die Analyse orientiert sich jeweils an der Art der Daten: bei den quantitativen Daten aus der Fragebogenerhebung wurden deskriptive statistische Analysen durchgeführt und die qualitativen Daten, d.h. die Aussagen aus den Gesprächen und den schriftlichen Rückmeldungen aus den Fragebogen, wurden thematisch kodiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Folgende Methoden wurden im Verlauf der Datenerhebung angewandt:

- **Anstaltsbesuch**: Im Sinne einer beobachtenden Begehung erlaubt ein geführter Gang durch die Anstalt Einblick in die aktuelle Situation in der JVA Witzwil. Erste Fragen im Zusammenhang mit der Durchführung der Evaluation können bei einem solchen Anstaltsbesuch geklärt werden.
- **Einzelgespräche** dienen der vertieften Erörterung mit involvierten Personen. Sie erlauben einen relativ offenen Umgang mit den Fragen und dem Gesprächsablauf, um sich dem Gesprächspartner/der Gesprächspartnerin anzupassen.
- **Gruppengespräche** erlauben mehr Personen in Gruppen gemeinsam zu befragen. Dies schont Ressourcen, ermöglicht aber auch gruppendynamische Prozesse und Diskussion unter den Teilnehmenden.
- **Standardisierte Befragung:** Dadurch lässt sich eine grössere Menge von Personen standardisiert befragen, um später statistische Analysen durchzuführen. Insbesondere sollen dieselben Instrumente wie bei der letzten Evaluation (mit punktuellen Anpassungen) verwendet werden, um Aussagen zur Veränderung machen zu können.
- **Dokumentenanalyse** beinhaltet das systematische Sammeln von Dokumenten und die Analyse derselben hinsichtlich der Evaluationsfragen. Daraus resultiert eine Analyse von Prozessen, Instrumenten etc.

Mittels dieser Methoden wurden detaillierte Daten aus unterschiedlichen Perspektiven (Tabelle 2) erhoben, welche die Grundlage darstellen, um die Evaluationsfragen zu beantworten und Hinweise auf Entwicklungsfelder zu geben.

Tabelle 2: Übersicht über Datenkorpus

Methode	Instrument	Anzahl [Dauer] / Anzahl Teilnehmende
Anstaltsbesuch	Besuch am 12.9.2017	Halber Tag
Einzelgespräche	Gespräch mit Direktion und leitenden Mitarbeitenden	3 [à je 60 Min.] / total 3 TN
Gruppengespräche	Mit Mitarbeitenden 26.10./31.10./1.11.	4 [à je 90 Min.] / total 24 TN
	Mit Gefangenen 26.10./31.10.	3 [à je 90 Min.] / total 20 TN
Standardisierte Befragung	Befragung Mitarbeitende	Angeschrieben: 144 Ausgefüllt: 102 Rücklauf: 70.9%
	Befragung Einweisende Behörde	Angeschrieben: 38 Ausgefüllt: 21 Rücklauf: 55.3%
Dokumentenanalyse		

Die Evaluation nutzt die Perspektiven verschiedener Akteure und Akteurinnen auf die Arbeitsagogik, um ein differenziertes Bild des Stands von Arbeitsagogik in der JVA Witzwil

zu zeichnen. Dabei stützt sich die Perspektive der Mitarbeitenden auf die Fragebogenerhebung, die quantitativ auswertbare Fragen und offen Fragen mit Antworten in freiem Text beinhaltete, und auf Fokusgruppengespräche. Die Perspektive der Gefangenen stützt sich auf die Fokusgruppengespräche mit Gefangenen. Die Perspektive der einweisenden Behörden basiert auf den quantitativen, mittels geschlossener Fragen, und den qualitativen, mittels offener Fragen erhobenen Daten der bei den Behörden durchgeführten Umfrage.

5 Perspektive Mitarbeitende

Die Perspektive der Mitarbeitenden stützt sich auf Daten aus zwei Quellen: Fragebogenerhebung und Fokusgruppengespräche. Die Fragebogenerhebung beinhaltete Fragen aus der ersten Evaluation und ergänzte diese mit Statements aus den Fokusgruppengesprächen. Mit den beiden methodischen Zugängen (Fragebogen und Fokusgruppengespräche) entstanden sehr unterschiedliche Daten mit z.T. gegensätzlichen Aussagen. Während in den Gesprächen die Arbeitsagogik, die Instrumente, aber auch die Cost Center und der Produktionsdruck kritisch diskutiert wurden, kommt aus der schriftlichen Umfrage eine deutliche Zustimmung zur arbeitsagogischen Arbeitsweise in Witzwil hervor. Bezeichnend ist aber, dass bei jenen Fragen, welche aus den Fokusgruppengesprächen in die Umfragen übernommen wurden, die Antworten anders ausfallen, als in der restlichen Fragebogenerhebung: ein Teil der Antworten blieb unentschlossen («weiss nicht») anstatt klar positiv oder negativ zu bewerten. Generell fällt ein hoher Anteil an Antworten der Kategorie «weiss nicht» auf. Zu diesen Besonderheiten der Daten ist anzumerken:

- Die Häufung von Antworten der Kategorie «weiss nicht» findet sich bei Fragen zu Veränderungen der Arbeitsagogik in Witzwil im Verlauf der letzten Jahre. Im Rahmen des Fragebogens wurde nicht erhoben, wie lange die Mitarbeitenden bereits in Witzwil arbeiten. Jedoch verweist die Häufung der Antworten bei Fragen zu Veränderungen darauf, dass neuere Mitarbeitende mit «weiss nicht» richtigerweise angaben, dass sie zu dieser Frage keine Aussage machen konnten. Seit 2011 (bis Ende Juli 2018) fand ein demographischer Wandel statt. Von 141 Mitarbeitenden wurden seither 115 neu angestellt. Das macht eine Veränderung von 81.6% aus.
- Weiter hängt die unterschiedliche Bewertung von Arbeitsagogik in der Fragebogenerhebung und in den Gesprächen einerseits mit den befragten Personen zusammen. Zu den Gesprächen wurden nur Arbeitsmeisterinnen und Arbeitsmeister geladen, an der Fragebogenerhebung nahm die Gesamtzahl der Mitarbeitenden teil. Beispielsweise wurde mittels der Fragebogenerhebung auch administratives Personal befragt, das die Arbeitsagogik quasi von aussen betrachtet und sich daher weniger dezidiert äussert.
- Andererseits verweisen die Daten aus den Fokusgruppengesprächen auch darauf, dass sich eine bestimmte Art über Arbeitsagogik zu sprechen herausgebildet hat und dass Arbeitsagogik sozusagen zum Aufhänger für eine Zahl von Redensweisen unter den Mitarbeitenden geworden ist, die sich unabhängig vom konkreten arbeitsagogischen Alltag etabliert und verselbständigt haben. Dies zeigt sich vor allem darin, dass es im Wesentlichen dieselben Argumente und Kritikpunkte waren, die bereits vor 10 Jahren geäussert wurden. Arbeitsagogik ist zwar Teil der täglichen praktischen Arbeit, gleichzeitig ist sie auch gewissermassen ein Reizwort oder ein Sündenbock an dem viele Probleme festgemacht werden. Es scheint nötig zu sein, Dampf abzulassen und Arbeitsagogik funktioniert sozusagen als Überdruckventil. Die Frage stellt sich also, wie entsteht dieser Druck und weshalb entlädt er sich am Thema Arbeitsagogik?

Zuerst aber zu den einzelnen Themen der Fragebogenerhebung und der Gespräche:

Arbeit
Laut der Fragebogenerhebung sehen die Mitarbeitenden der JVA Witzwil die Arbeit der Gefangenen als einen zentralen Aspekt des Strafvollzugs an und messen ihr wichtige Funktionen zu (siehe Abbildung 1). Vor allem bewerten sie die Funktion der Arbeit deutlich positiver als 2010. Durch Arbeit können die Gefangenen Kompetenzen erlernen, sie ist also nicht nur Beschäftigung – auch wenn dies ebenfalls einen wichtigen Aspekt darstellt –, sondern sie ist ein Lernfeld. Entsprechend pflichtet eine Mehrheit der Aussage zu, dass die Arbeit die Gefangenen fördert (72% trifft zu/trifft eher zu; 2010: 57%). Dabei kann es um Kompetenzen im sozialen Bereich, bezogen auf den Inhalt der Arbeit oder elementare Kompetenzen wie Pünktlichkeit oder Sauberkeit gehen. Aussagen aus den Gesprächen und schriftliche Rückmeldungen in den Fragebogen unterstützen diesen Befund:

> «Arbeit ist für den Strafvollzug sehr wichtig, es ist ein Lernfeld. Der Gefangene kann viel lernen. Sozialkompetenz, Sachkompetenz aufbauen und lernen. Es ist ein wichtiges Instrument, damit man zielorientiert arbeiten kann. Es soll aber nicht Beschäftigung sein. Es soll Arbeit sein. Wir wollen richtig arbeiten. Mit starken und ganz schwachen Leuten.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Zum Beispiel pünktlich sein können sie bei mir lernen. Es gibt solche, die noch nie gearbeitet haben.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Dabei sehen die Arbeitsmeister/-innen aber auch die Vielfalt der Gefangenen. In diesem Zusammenhang wird bspw. auch die Reduktion des Gemüsebetriebs bedauert.

> «Die einfachen Arbeitsplätze müssen erhalten bleiben, wie Garten und Hühner, dass die weg sind, versteht niemand.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)[2]

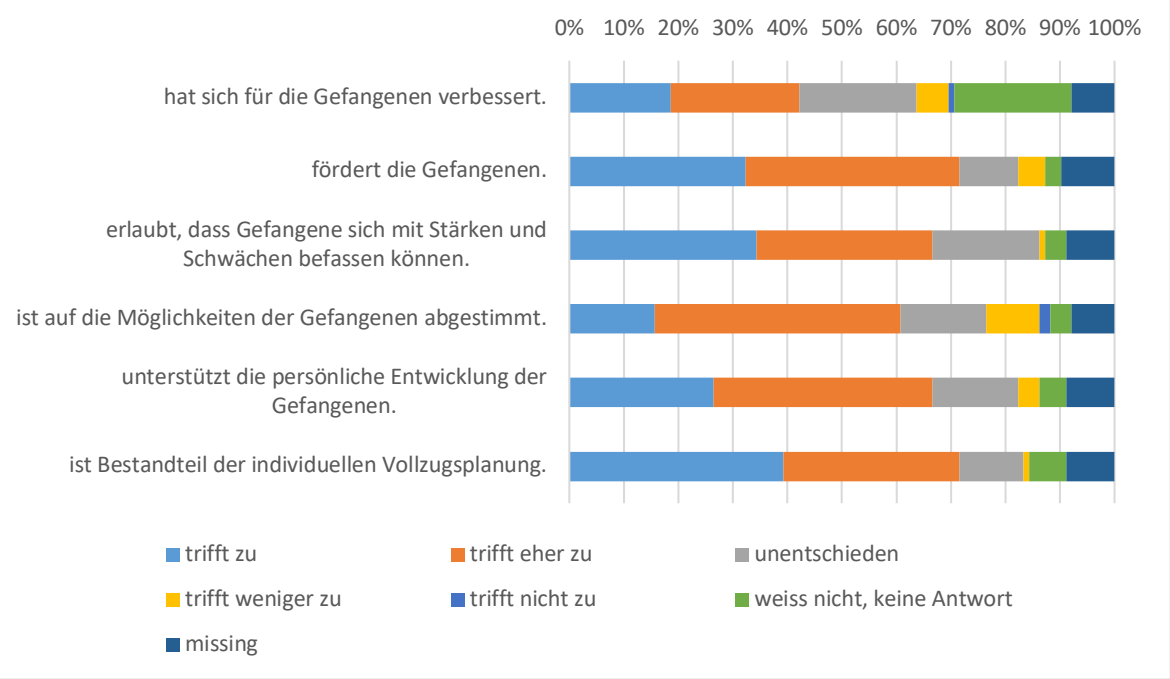
> «[es braucht] geeignete, neue Arbeiten, die der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Gefangenen entgegenkommen, sie unterstützen und nicht als Belastung wirken.» (Fragebogenerhebung Mitarbeitende)

Dies zeigt sich auch in den Antworten der Umfrage, welche die Frage nach der Abstimmung der Arbeit auf die Möglichkeit der Gefangenen kritischer beurteilt (tieferer Anteil an trifft zu: 16%, mit «trifft eher zu» 46%). Etwas schwächer wird auch die Verbesserung der Arbeit in der letzten Zeit gesehen (32% trifft zu/trifft eher zu; 2010: 55%), was sicherlich auch wieder mit der Frage der Arbeitsplatzzuteilung gekoppelt ist, wie folgendes Zitat zeigt:

> «Ich merke, dass Gefangene sehen, dass die Eintrittsabteilung eine Farce ist, weil am Schluss immer die Bettenfrage entscheidet.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

[2] Gemäss der Anstaltsleitung handelt es sich dabei nur um eine temporäre Schliessung.

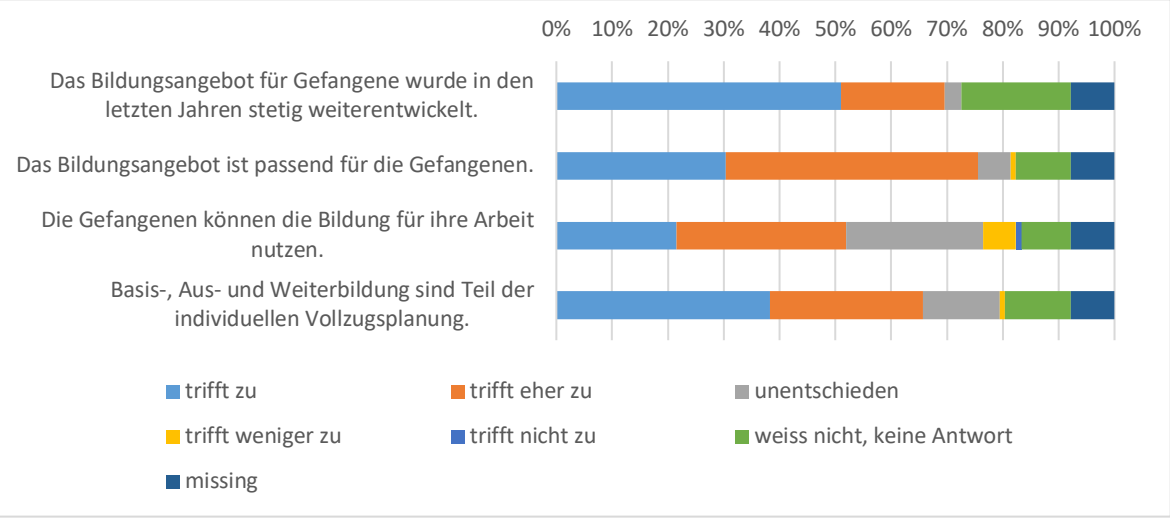
Abbildung 1: Befragung der Mitarbeitenden. Die Arbeit ...



Thema Bildung

Die Bildung der Gefangenen war in den Gesprächen mit den Mitarbeitenden kaum ein Thema. Generell beurteilen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Bildungsangebot und dessen Entwicklung in den letzten Jahren positiv und auch positiver als 2010. Am ehesten sehen sie Schwierigkeiten beim Nutzen der Bildung für die Arbeit in der JVA Witzwil (52% trifft zu, trifft eher zu; 2010: 30%), wobei ein grosser Teil unentschieden blieb (25%).

Abbildung 2: Befragung der Mitarbeitenden. Thema Bildung

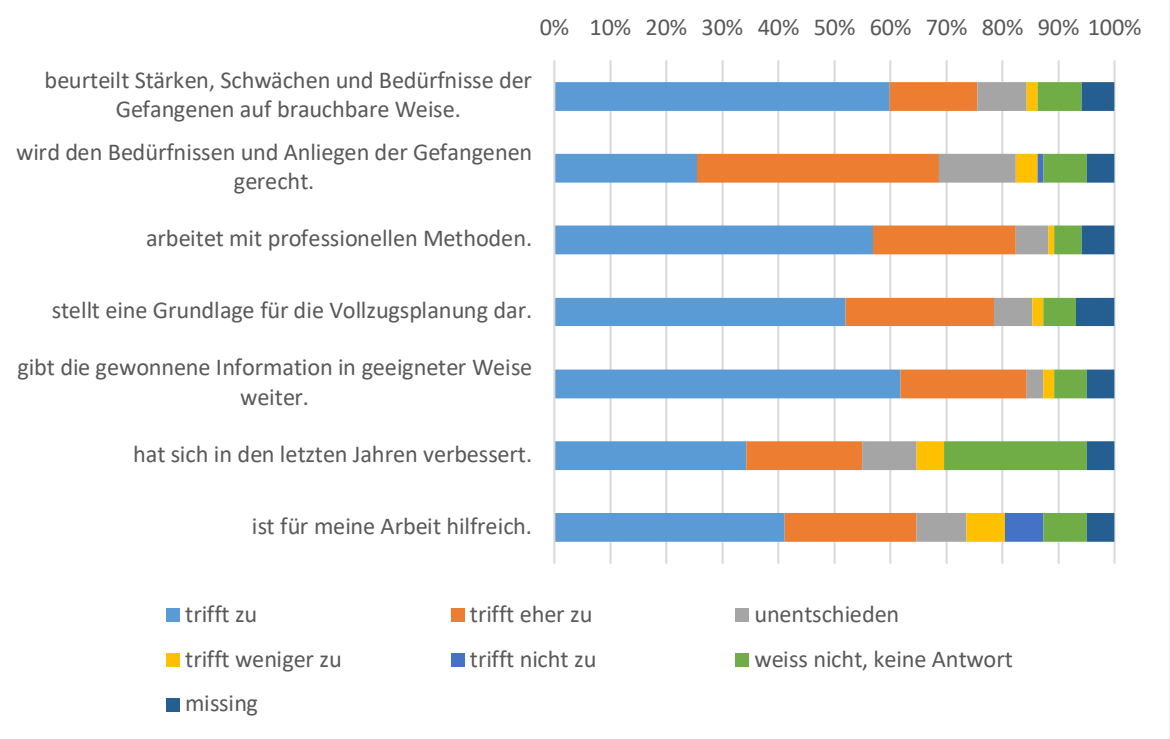


Eintrittsabteilung

Die Eintrittsabteilung wird unterschiedlich bewertet. Positiv bewertet wird von einem Grossteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die Eintrittsabteilung Stärken, Schwächen und Bedürfnisse der Gefangenen abklärt, dies mit geeigneten Methoden tut und diese Informationen dann auch in geeigneter Form weiterleitet. Diese Abklärungen stellen somit eine Grundlage für die Vollzugsplanung dar. Alle diese Aspekte erhielten eine Zustimmung (trifft zu/trifft eher zu) von 65% - 80%. Dies entspricht in etwa den Werten von 2010. Deutlich kritischer waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf die Nützlichkeit der Eintrittsabteilung für ihre eigene Arbeit. Ebenso sahen sie die Bedürfnisse und Anliegen der Gefangenen weniger stark ernst genommen durch die Eintrittsabteilung. Im Allgemeinen wird die Arbeit der Eintrittsabteilung aber als professionell angesehen:

> «Bei mir hat die Einstufung bis jetzt immer gestimmt. Eintrittsabteilung ist etwas vom besten hier. Es gibt die Tendenz, dass der Insasse am Arbeitsplatz besser ist als nach Einstufung im POLABO. Er ist sozusagen authentischer als im POLABO.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Abbildung 3: Befragung der Mitarbeitenden. Die Eintrittsabteilung und der Ablauf beim Eintritt...



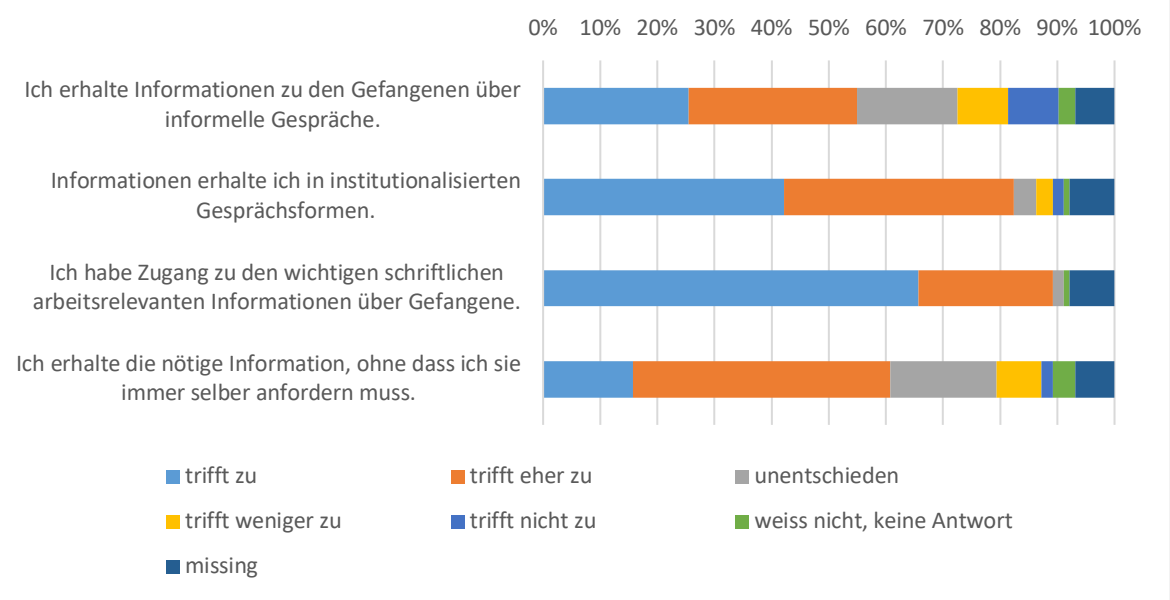
Natürlich gibt es auch hier vereinzelte Gegenstimmen:

> «Sie sollten den Insassen gut abklären. Aber der Insasse ist dann häufig 180 Grad anders bei der Arbeit als wie durch die Abklärung angegeben.

Bei mir hat es hinten und vorne nicht gestimmt, was im POLABO stand.»
(Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

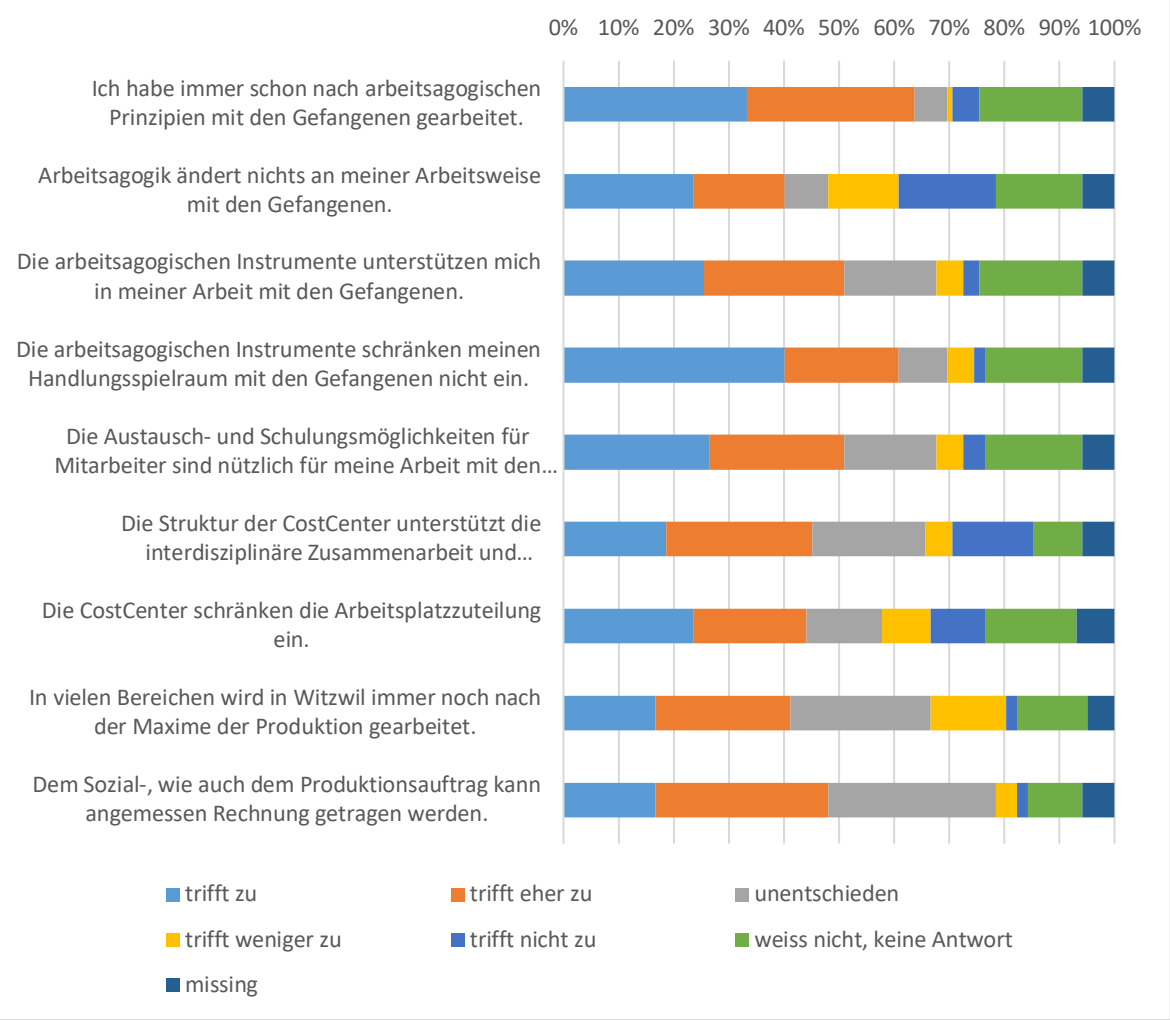
Thema Vernetzung und Kommunikation
Ein Grossteil der Befragten gibt an, dass sie die relevanten Informationen über die Gefangenen auf dem schriftlichen Weg (91% trifft zu/trifft eher zu; 2010: 82%) oder über institutionalisierte Gesprächsformen (82% trifft zu/trifft eher zu; 2010: 59%) erhält. Informelle Gespräche spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, sind jedoch weniger bedeutend (55% trifft zu/trifft eher zu; 2010: 39%). Im Vergleich zu 2010 hat sich der Informationsfluss also deutlich verbessert. Nur ein kleiner Teil gibt jeweils an, dass sie die relevanten Informationen nicht über diese Kanäle erhalten (weniger als 10%). Wichtig ist auch, dass ein Grossteil die Informationen erhält, ohne dass sie sie selbst anfordern müssen (59% trifft zu/trifft eher zu).

Abbildung 4: Befragung der Mitarbeitenden. Vernetzung und Kommunikation



Themen aus den Gesprächen
Im Rahmen der Fokusgruppengespräche wurden einzelne Themen von den Beteiligten angesprochen, welche zusätzlich zu den Themen aus der Evaluation von 2010 auch in den Fragebogen aufgenommen wurden. Diese wurden zusätzlich zu den Fragen aus dem Evaluationsauftrag ebenfalls abgefragt, um eine Verteilung der Antworten über die gesamte Anstalt nachvollziehen zu können und weil sie aus Sicht des Evaluationsteams grundlegend für Fragen der Arbeitsagogik in der JVA Witzwil sind.

Abbildung 5: Befragung der Mitarbeitenden. Themen aus den Gesprächen



Ein Thema, das in den Gesprächen immer wieder angesprochen wurde, war das Zusammenspiel von **Sozial- und Produktionsauftrag** (siehe hierzu auch den Exkurs zum Begriff der Arbeitsagogik)**.** Die Auswertung der entsprechenden Frage im Fragebogen zeigt (Abbildung 5), dass 48% der Befragten der Meinung sind, dass dem Sozial- wie auch dem Produktionsauftrag angemessen Rechnung getragen wird (trifft zu, trifft eher zu). Fast ein Drittel (30%) ist unentschieden. Dieser Befund relativiert die eher negativen Einschätzungen, die im Verlauf der Gespräche geäussert wurden. Eine weitere, aus den Gesprächen gewonnene Aussage, wonach die Maxime der Produktion nach wie vor viele Arbeitsplätze bestimmt ist, wird von 41% geteilt, während 16% die Aussage ablehnen und 25% diesbezüglich unentschieden sind.

> «Es ist eine Schwierigkeit zwischen dem sozialen Auftrag und der Produktion. Diesem Spannungsfeld gerecht zu werden ist schwierig.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Balance zwischen Sozialauftrag und Produktionsauftrag ist die Herausforderung.» (FokusgruppengesprächMitarbeitende)

> «Produktion ist für Arbeitsmeister auch eine Frage des Stolzes, dass die Produktion stimmt.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Produktion beisst sich mit Sozialauftrag. Wir sind aber auch nicht im Behindertenheim. Man darf von ihnen etwas erwarten. Jedoch ist Leistung nicht vergleichbar mit Situation in Freiheit. Aber Produktivität gehört zur Arbeitsagogik.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Ein weiteres wichtiges Thema waren die **Cost Center**, welche im Rahmen der Organisationsentwicklung vor gut 10 Jahren entstanden sind. Die Befragten sind der Meinung, dass die Cost Center die Arbeitsplatzzuteilung einschränken oder eher einschränken (44%) entgegen 19%, welche dieser Aussagen nicht oder eher nicht zustimmen können. Das hat einerseits damit zu tun, dass die Arbeitsplätze dieselben geblieben sind und andererseits damit, dass die einzelnen Arbeitsplätze an die Betten der Cost Center gebunden sind.

> «Sie sind ein reines Handicap für die Eintrittsabteilung. Wegen dem Zuteilen von Leuten. Es gibt vielleicht einen guten Mech. Wenn es aber dort keinen Platz hat, dann muss er z.B. in die Versorgung gehen. [...] Wenn wir wirklich arbeitsagogisch gerecht sein wollen, können wir das nicht. Wir bräuchten vielleicht 160 Plätze. Es ist ein Spagat. [...] Bei vielen Einteilungen ist es ein Kompromiss, damit das System noch funktioniert.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Arbeitsplätze sind die gleichen geblieben.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Gleichzeitig vereinfachen die Cost Center aber auch die Kommunikation zwischen Arbeitsmeister/-innen und Vollzugsverantwortlichen (45% trifft zu/trifft eher zu gegenüber 20% trifft nicht zu/trifft eher nicht zu). Der Nutzen der interdisziplinären Zusammenarbeit wird immer wieder hervorgehoben. Dabei gibt es aber auch Stimmen, welche beklagen, dass über die Grenzen der Cost Center hinweg wenig ausgetauscht werde und dass eine Art Konkurrenzdenken entstanden sei. Kurz gesagt, gegen Innen verbessern die Cost Center die Kommunikation. Zwischen den Mitarbeitenden verschiedener Cost Center hat der Kontakt aber abgenommen, da er durch das System nicht direkt gefördert wird. Zuweilen wir das auch als Konkurrenz- und «Gärtlidenken» kritisiert:

> «Wir sind zu eng gebunden an diese Cost Center. Das eigene Gärtlidenken. Man hat auch nicht mehr mit anderen Mitarbeitenden mit anderen WGs und Vollzugsverantwortlichen zu tun.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Die **Austausch- und Schulungsmöglichkeiten für Mitarbeitende** werden insgesamt geschätzt (50% trifft zu/trifft eher zu). Dies wird auch in den Kommentaren zur Fragebogenerhebung deutlich, wo einerseits vermerkt wurde, dass die Workshops neue Impulse brächten, dass es aber auch sinnvoll wäre, mehr oder regelmässige Workshops durchzuführen und diese auch spezifisch für das französischsprachige Personal anzubieten.

> «Die Workshops eröffnen uns Arbeitsmeistern neue Methoden der Führung usw., respektive sensibilisieren uns für die Art und Weise, wie ein Mensch tickt.» (Fragebogenerhebung Mitarbeitende)

> «[Für die Zukunft] periodische Workshops über Arbeitsagogik. Wiederholungskurse und den interdisziplinären Austausch zwischen AM/VV aus anderen Cost Centern.» (Fragebogenerhebung Mitarbeitende)

> «Ich bedaure wirklich, dass die Unterstützung nur für uns deutschsprachigen Mitarbeiter angeboten wird. Sie sollte auch auf Französisch angeboten werden.» (Fragebogenerhebung Mitarbeitende)

Die **arbeitsagogischen Instrumente** werden einerseits von 52 - 60% als eher als nützlich und nicht als Einschränkung angesehen. Aus den Gesprächen wird jedoch deutlich, dass es hier unterschiedliche Positionen gibt. Während einige die Instrumente und den Grad der Professionalisierung schätzen und dies in ihrer täglichen Arbeit mit den Gefangenen nützen, sehen andere die damit verbundene «Büroarbeit» als eine Reduktion der Zeit, welche sie für die Gefangenen zur Verfügung haben.

> «Ein weiterer positiver Schritt war die elektronische Tageserfassung mit den Förderzielen.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «[...] dass die Eintrittsabteilung das Gespräch wieder sucht und sich selbst ein Bild machen kann, ob ein Fortschritt da ist vor dem Austritt.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Du hast einfach mehr Büro und weniger Zeit für die Gefangenen, welche die Zeit eigentlich bräuchten. Es wäre manchmal wichtig, mehr am Arbeitsplatz zu sein.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Man muss Person direkt auf Probleme ansprechen. Nicht erst Ende Monat. Das System stärkt uns den Rücken nicht. Wenn die Suppe versalzen ist, muss man das direkt ansprechen und nicht erst Ende Monat.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Schliesslich steht auch die Frage im Raum, wie stark die **Arbeit mit den Gefangenen sich durch Arbeitsagogik verändert** hat. Während 40% (trifft zu/trifft eher zu) aussagten, dass Arbeitsagogik nichts an der Arbeitsweise mit den Gefangenen verändert habe, so sahen 30% eine Veränderung (trifft eher nicht zu/trifft nicht zu). Dabei ist eine Mehrheit 64% der Meinung, dass sie schon immer nach arbeitsagogischen Prinzipien gearbeitet hat (trifft zu/trifft eher zu), während ein kleinerer Anteil meint, ihre Arbeit habe sich im Laufe der Zeit verändert (6%). Dies hat einerseits damit zu tun, dass es grosse personelle Veränderungen gab in Witzwil. Von den heute 57 Arbeitsmeistern wurden 39 seit 2011 neu angestellt. Andererseits vertritt auch ein Teil die Ansicht, es habe sich tatsächlich wenig an der Arbeitsweise geändert. Aussagen aus den Gesprächen illustrieren dies:

> «Wir haben das schon ganz früher gemacht, Bewertungsschema etc. [...] Heute muss man einfach alles dokumentieren. Viel Schreibarbeit mit dem neuen Bewertungssystem.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Für mich ist Arbeitsagogik klar ein Aushängeschild. Nichts wäre ohne Arbeitsagogik anders. Plötzlich kam die Strömung der Arbeitsagogik auf, Formalitäten und so weiter – weniger wäre mehr.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

Inwiefern sich die Arbeit gegenüber früher verändert hat wird sehr unterschiedlich beurteilt. Das wurde auch in den Fokusgruppengesprächen deutlich. Während einige sagen, die Arbeit habe sich verändert oder vielleicht nicht die Arbeit an sich, aber die Art wie mit den Gefangenen gearbeitet wird, vertreten andere den Standpunkt, es habe sich nichts geändert.

> «Wir erklären den Gefangenen mehr und schreiben es den Gefangenen auf und sagen es ihm am Schluss des Monats noch einmal im Gespräch. An der Arbeit selber hat sich nichts geändert. Wir gehen spezifischer auf die Gefangenen ein und dokumentieren mehr.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende)

> «Heute sind wir sensibilisiert auf Unterschiede unter den Insassen, psychische Auffälligkeiten etc. Ich habe gelernt, auf die Insassen einzugehen, heute begründen wir unsere Entscheide, früher war das aus dem Bauch, sie haben gearbeitet und wir haben bewertet.» (Fokusgruppengespräch Mitarbeitende).

Die Anstrengungen der letzten Jahre haben aber auch gezeigt, dass Arbeitsagogik jetzt sichtbarer ist, von aussen als Kennzeichen der JVA Witzwil angesehen wird, aber auch intern durch die verschiedenen Instrumente gestützt wird:

> «Arbeitsalltag in Witzwil heisst/ist Arbeitsagogik! Es wird schon lange so gelebt und ist jetzt auch auf dem Papier ersichtlich.» (Fragebogenerhebung Mitarbeitende)

6 Perspektive Gefangene

Da die Gefangenen zentrale Akteure im arbeitsagogischen Prozess sind (siehe auch Exkurs zum Begriff der Arbeitsagogik), wird auch ihre Perspektive dargestellt. Dies wurde bereits in der Evaluation von 2010 getan. Aufgrund der kürzeren Dauer wurden für die vorliegende Evaluation nur Fokusgruppengespräche mit Gefangenen geführt. Auf eine schriftliche Befragung wurde verzichtet. Inhalt der Fokusgruppengespräche waren die Themen Arbeit und Bildung in der JVA Witzwil, sowie die konkreten Abläufe und Elemente von Arbeitsagogik wie die Eintrittsabteilung oder die monatlichen Qualifikationsgespräche.

Die Gefangenen schätzen die Arbeit als Einnahmequelle, Beschäftigung und Zeitvertreib, damit die Zeit in der JVA Witzwil schneller vorbei geht. Es gibt aber auch immer wieder Gefangene, welche Arbeit auch als Herausforderung sehen und daran wachsen wollen. Inwiefern das in der JVA Witzwil möglich ist, stellt nochmals eine andere Frage dar.

> «Arbeit heisst eine Beschäftigung haben, eine Herausforderung, etwas das Erfüllung gibt und auch dass man sich den Lebensstandard, den man

> wollte, sich leisten kann. Hier finde ich es sehr schlecht. Bei den Elektrikern arbeitet z.B. einer ohne Ausbildung und ein Elektriker arbeitet beim Salat.» (Fokusgruppengespräch Gefangene)

> «Ich bin hier, gerade wegen der Arbeit. Im Untersuchungsgefängnis konnte ich nicht arbeiten. Es ging mir dort auch psychisch schlecht. Ich habe eine kurze Strafe, aber ich kann bei der Arbeit abschalten.» (Fokusgruppengespräch Gefangene)

Oft kritisieren die Gefangenen dabei die Arbeitsplatzzuteilung. Gleichzeitig scheint ihnen aber auch kaum bewusst zu sein, dass eine Einteilung gemäss ihrem bisherigen Beruf nicht unbedingt einer Einteilung gemäss arbeitsagogischen Grundsätzen entspricht. Das Hauptargument der Gefangenen bezieht sich dabei auf die späteren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, die sie mit der Arbeit auf ihrem angestammten Beruf eher gewährleistet sehen.

> «Er ist das beste Beispiel. Er ist Maler und er arbeitet jetzt nicht als Maler. Ist total sinnlos. Er hätte sich viel besser auf Draussen vorbereiten können. Sich verbessern können.» (Fokusgruppengespräch Gefangene)

Sie werden am Ende der Einführungszeit in der Eintrittsabteilung gefragt, wo sie hinmöchten und werden aber dann dort zugeteilt, wo es Platz gibt, ungeachtet ihrer Wünsche oder Kompetenzen. Entsprechend halten einige Gefangene auch nicht viel von der Eintrittsabteilung und sprechen ihr generell die Kompetenz ab, die Gefangenen einschätzen zu können.

> «Bei mir sieht man das gut. Ich mache hier eine Ausbildung. Ich habe alle Tests gemacht und sie haben mir gesagt, das wird sehr schwer für mich. Ich mache einen 5.5 Schnitt in der Ausbildung. Sie haben das Gefühl gehabt, dass ich höchstens eine 5 schaffe. Die Einteilung ist absolut katastrophal.» (Fokusgruppengespräch Gefangene)

Auch erkennen solche, die nicht zum ersten Mal in der JVA Witzwil sind, den Sinn eines erneuten Aufenthalts in der Eintrittsabteilung nicht:

> «Eigentlich finde ich es eine gute Sache, um sich kennenzulernen. Stärken oder Schwächen erkennen. Für das ist Eintrittsabteilung gut. Aber es ist kontraproduktiv. Nach dem 100. Mal wird es mühsam.» (Fokusgruppengespräch Gefangene)

Auch den Gefangenen ist bewusst, dass es dabei um eine Frage des Systems geht. Sie wissen um die Verbindung von Arbeitsplatz und Cost Center. Ein weiteres strukturelles Problem sind die unterschiedlichen Einschlusszeiten. Sie hätten die Möglichkeit, länger in der Eintrittsabteilung zu bleiben und derweil als Arbeit Holz zu schneiden, bis ein passender Arbeitsplatz freu würde. In der Wohngruppe der Eintrittsabteilung gelten jedoch frühere Einschlusszeiten als in den anderen Wohngruppen. Daher wollen die meisten so bald als möglich wechseln.

Dagegen sind sie wie schon in der letzten Evaluation mit den Arbeitsmeistern generell sehr zufrieden. Vor allem wird geschätzt, wenn Arbeitsmeisterinnen und Arbeitsmeister direkt mit ihnen sprechen (sofortiges Feedback) und nicht durch die Instrumente wie Monatsqualifikation.

> «Der Arbeitsmeister sucht den Kontakt, sucht das Vertrauen. Von oben werden sie aber eher gedrückt. Sie kämpfen selber. Wollen einen gewissen Ablauf ins Positive ziehen. Sie dürfen wohl nicht zu nah an uns. Vertrauen ist schon da aber nur so schubladisiert. Das ist ein Druck von oben.» (Gefangener)

> «Ich finde alle begegnen mir mit Respekt. Die Monatsgespräche sind einfach. Er sagt mir, es geht, unterschreiben, das ist nicht sehr aufwändig. Die Arbeit ist gut. Wenn er nicht zufrieden ist, sagt er das sofort, er wartet nicht bis Ende Monat.» (Gefangener)

Dennoch fragen sich einige, ob Arbeitsagogik auch wirklich von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgesetzt wird:

> «Ein Bauer, der hier 25 Jahre arbeitet und man dem dann sagt, man macht jetzt Arbeitsagogik, dann macht er es halt. Aber er versteht es nicht. Auch wenn er den Ordner durchliest. Es wird nicht so gemacht.» (Gefangener)

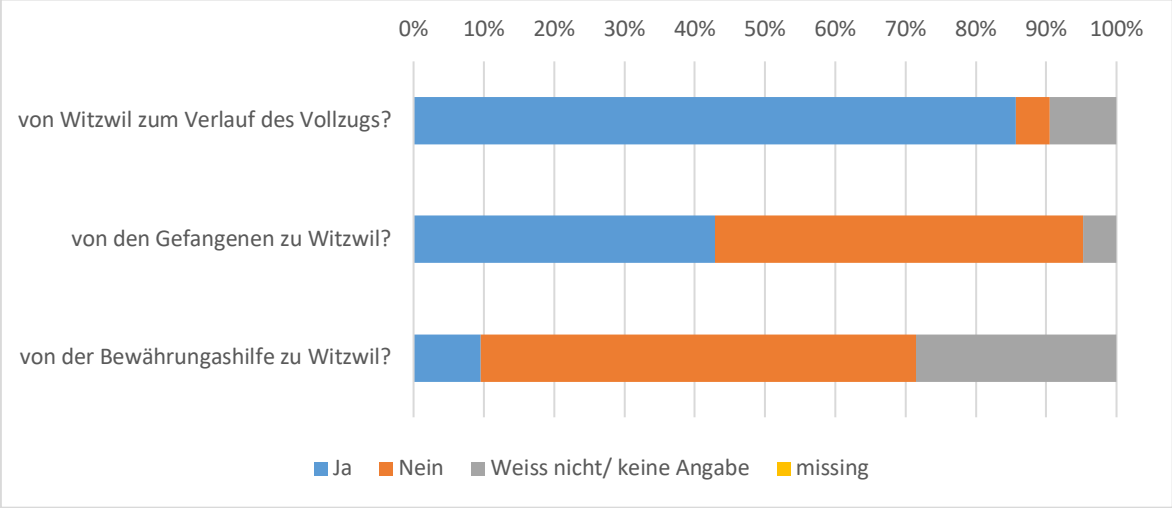
7 Sicht der einweisenden Behörden

Ergänzend zu den Perspektiven der Mitarbeitenden und der Gefangenen wurden ebenfalls Vertreterinnen und Vertreter von einweisenden Behörden mittels einer schriftlichen Umfrage befragt. Es wurden die einweisenden Behörden (Kantone) ausgewählt, die Gefangene in die JVA Witzwil einweisen. Aus diesen Behörden wurden einzelne Mitarbeitende direkt angeschrieben, welche für solche Anweisungen zuständig waren oder u.U. sind. Inhalt dieser Umfrage waren Fragen zu Gründen von Einweisungen in die JVA Witzwil und der Rolle die Arbeitsagogik dabei spielt. Weiter wurde nach verschiedenen Formen von Feedback gefragt und es wurde nach der Qualität verschiedener Leistungen der JVA Witzwil gefragt.

Für eine Einweisung von Gefangenen in die JVA Witzwil gibt es zuerst einmal organisatorische Gründe, wie die Wahl einer passenden Anstalt innerhalb des Konkordats oder dass es im eigenen Konkordat keine offene Anstalt gibt. In diesem Zusammenhang wird bspw. zwischen den Anstalten Wauwilermoos und Witzwil alterniert. Wichtig ist auch, dass innerhalb der Anstalt eine Progression von geschlossen bis offen möglich ist. Geringe Wartefristen und generell eine gute Zusammenarbeit sind weitere Punkte, die laut der Umfrage als wichtig für Entscheide geäussert wurden. Für einige der einweisenden Behörden sind Aspekte von Bedeutung, welche eng mit der Arbeitsagogik in Zusammenhang stehen. Darunter fallen die gute Ausbildung des Personals, dass gute Arbeit mit den Gefangenen geleistet werde und dass man gute Erfahrungen mit ehemaligen Gefangenen gemacht habe.

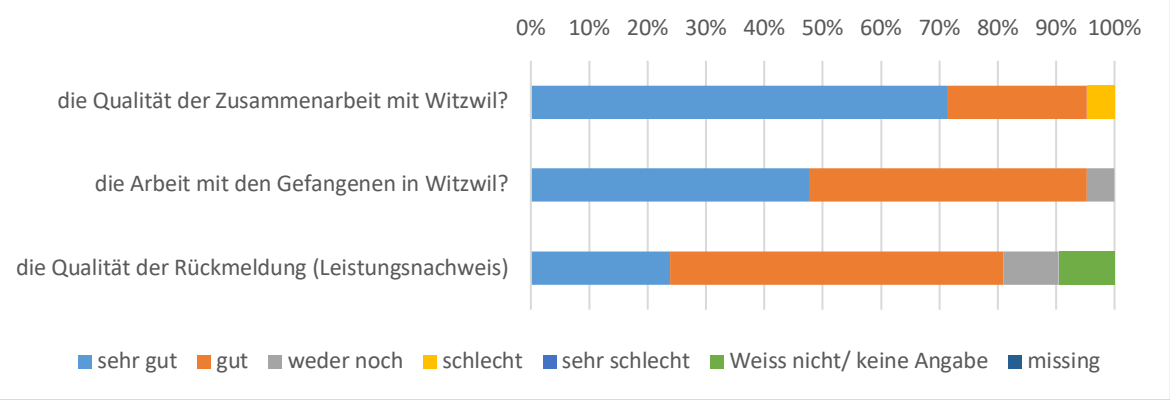
Während einige einweisende Behörden angeben, dass für sie Arbeitsagogik kein Grund zur Einweisung darstelle, unterstreichen andere deutlich, die Bedeutung, welche sie der Arbeitsagogik beimessen. V.a. aus der Romandie wird die Arbeit in der JVA Witzwil als sehr professionell und wichtig für die Gefangenen angesehen. Aber auch allgemein wird die Qualität der Arbeit mit den Gefangenen als sehr gut bis gut bewertet (20 von 21, Abbildung 7). Aber auch von anderen einweisenden Behörden wird festgehalten, dass Arbeitsagogik wichtig für die Eingliederung der Gefangenen und ihre spätere Integration in den Arbeitsmarkt sei.

Abbildung 6: Befragung der einweisenden Behörden. Erhalten Sie Feedback...



Dabei kommt dem Feedback, insbesondere in Form des Leistungsnachweises grosse Bedeutung zu. Praktisch alle sind sich einig, dass Feedback essentiell ist und dass sie dieses mittels Führungsbericht und Leistungsnachweis, aber wenn nötig auch per Telefon und Mail erhalten (18 von 21, Abbildung 6) und dass diese von hoher Qualität ist (17 von 21, Abbildung 7). Insgesamt wird die Zusammenarbeit mit der JVA Witzwil als professionell und angenehm geschildert (20 von 21, Abbildung 7). Leistungsnachweise sind bei kürzeren Strafen weniger von Belang, da sich kaum eine Entwicklung aufzeigt. Da verweisen die einweisenden Behörden eher auf die Führungsberichte. Bei Fragen im Zusammenhang mit längeren Strafen (bspw. Entscheidung bzgl. der Gewährung einer bedingten Entlassung), wird der Leistungsnachweis sehr wohl beigezogen. Das Feedback (Leistungsnachweis) wird als «sehr differenziert, ausführlich» eingeschätzt. «Die eingewiesene Person wird erkannt und gut beschrieben» (Kommentare aus Fragebogenerhebung). Wenn die einweisenden Behörden Feedback seitens der Gefangenen erhalten (9 von 21, Abbildung 6), so ist dies positiv. In Bezug auf den weiteren Verlauf (Bewährungshilfe) wissen die einweisenden Behörden jedoch wenig. 2 von 21 erhalten Informationen, 13 erhalten keine (Abbildung 6).

Abbildung 7: Befragung der einweisenden Behörden. Wie beurteilen Sie...



Die Liste von Wünschen und offenen Fragen umfasst neben dem Wunsch, dass die Zusammenarbeit weiter so gut laufen möge, die folgenden Punkte:

- Bessere Zusammenarbeit mit dem FPD (bspw. ist Vollzugsverantwortlichen nicht immer bekannt, ob ein Eingewiesener die Therapie besucht und woran gerade gearbeitet wird).
- Eine differenzierte Rückmeldung, ob die Anordnung von Bewährungshilfe und/oder Weisungen aus Sicht der JVA Witzwil nötig ist oder nicht, wäre für die einweisende Behörde sehr hilfreich. Auch differenzierte Angaben zur Deliktbearbeitung (erreichte Ziele / nicht erreichte Ziele) und zur Legalprognose wären hilfreich.
- Mir ist nicht ganz klar, wie die Arbeitsplatzzuteilung erfolgt (nach agogischer Einschätzung, betrieblichen Bedürfnissen oder beides)?

8 Diskussion der Evaluationsfragen

Wie hat sich Arbeitsagogik in der JVA Witzwil seit dem Schlussbericht der ersten Evaluation entwickelt?

Frage 1.1: Wurde an den Entwicklungshinweisen gearbeitet? Wenn ja, mit welchen Ergebnissen?

- Es wurde klar an den Entwicklungshinweisen der Evaluation von 2010 gearbeitet. Die Abschnitte zitieren jeweils den Entwicklungshinweis aus dem Schlussbericht von 2010:
- «Nach der Planung von oben, muss die Idee der Arbeitsagogik jetzt auch von unten getragen werden (können).» Arbeitsagogik ist zum integralen Bestandteil der JVA Witzwil geworden, dennoch zeigen die Daten, dass immer noch Diskussionen um den Stellenwert und insbesondere die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsagogik geführt werden. Der top-down eingeführte Prozess wird noch nicht von allen bottom-up getragen. Dies hängt auch damit zusammen, dass einige Mitarbeitende den Eindruck vermitteln, ihre Anliegen oder ihre Kenntnisse würden nicht wahrgenommen (bspw. Schaffung von mehr Arbeitsplätzen für Gefangene mit eingeschränkten Fähigkeiten).
- «Die Mitarbeitenden fordern eine weitergehende Anerkennung ihrer Arbeit und eine Kontrolle, dass die agogische Arbeit auch von allen in gleicher Qualität durchgeführt wird.» Mit der elektronischen Umsetzung der Instrumente (bspw. POLABO, Monatsqualifikation) ist Arbeitsagogik in die administrativen Abläufe eingebunden und kann gewissermassen schlecht umgangen werden. Dies wirkt sich auch positiv auf die Kommunikation zwischen Vollzugsverantwortlichen

und Arbeitsmeister/-innen aus. Damit wurde eine grosse Vereinheitlichung in der Anwendung erzielt.

- «[...] die bestehenden Arbeitsplätze zu evaluieren und zu entscheiden, ob unter arbeitsagogischen Grundsätzen der Betrieb in Witzwil wie bisher funktionieren kann oder wo welche Abstriche zu machen sind.» Es gab Veränderungen bei den Arbeitsplätzen (Garten und Hühner wurden geschlossen), diese scheinen aber nicht aus arbeitsagogischen Überlegungen stattgefunden zu haben. Derzeit fehlen insbesondere Arbeitsplätze für Gefangene mit reduzierten Fähigkeiten (psychischer und physischer Gesundheitszustand). Ebenso ist die Flexibilität des Systems stark eingeschränkt durch die Bindung der Arbeitsplätze an die Cost Center: es gibt genauso viele Arbeitsplätze wie Betten und es können nur die jeweils freien Arbeitsplätze besetzt werden.
- «Es wäre wünschenswert, wenn eine Beruhigung der Entwicklung stattfinden könnte, damit die angestossenen Veränderungen sich setzen und verfestigen können.» Themen der Evaluation von 2010 wie der Produktionsdruck oder dass Arbeitsagogik nichts Neues bringe, wurden in den Gesprächen wiederum kritisch diskutiert. Gleichzeitig schienen dennoch viele, insbesondere im Rahmen der schriftlichen Umfrage, die Entwicklung als positiv einzuschätzen. In diesem Sinn kann man sagen, dass sich das Klima deutlich beruhigt hat.

Frage 1.2: In welchen Bereichen wurden vollzugsrelevante Fortschritte erzielt?

- Arbeitsagogik ist zum roten Faden in der JVA Witzwil geworden: vom Eintritt (Eintrittsabteilung), zu Arbeit und Aufenthalt bis zum Austritt (Austrittsgespräch und Leistungsnachweis) durchziehen die Instrumente der Arbeitsagogik den Vollzug in der JVA Witzwil. Damit werden Stärken und Schwächen der Gefangenen erfasst und es kann konsequent an ihnen gearbeitet werden und diese Arbeit auch ausgewiesen werden.
- Arbeitsagogik ist heute stärker mit dem Vollzug und seinen Zielen (individuelle Vollzugsplanung) verbunden. Dies fördert die Entwicklung der Gefangenen.
- Die Instrumente der Arbeitsagogik fördern die interdisziplinäre Kommunikation, was Klarheit gegenüber Gefangenen schafft und bspw. in Bezug auf die Förderziele, dem Gefangenen klarer aufzeigt, wo was erreicht wurde.

Frage 1.3: Sind die neu entwickelten Instrumente geeignet, um die Vollzugsziele wirksam zu unterstützen?

- Die verschiedenen Instrumente (POLABO, Monatsgespräche, Fachgruppe Arbeitsagogik etc.) unterstützen die Mitarbeitenden in der Arbeitsagogik. Insbesondere fördern sie auch die interdisziplinäre Kommunikation innerhalb der Cost Center. Sie fordern aber auch die Mitarbeitenden indem fortwährend ausgefüllt, nachgeführt und damit Büroarbeit erledigt werden muss. Dies wird unterschiedlich stark geschätzt.

Frage 1.4: Fühlen sich die Mitarbeitenden befähigt und unterstützt, um die Arbeitsagogik im Alltag umzusetzen?

- Generell sehen sich die Mitarbeitenden befähigt, ihre Arbeit mit den Gefangenen professionell anzugehen. Die Instrumente, aber insbesondere die Workshops und Schulungen stellen dafür ein wichtiges und gutes Mittel dar, um sich auszutauschen, praktische Probleme und Themen anzusprechen und die Mitarbeitenden für die Arbeitsagogik zu gewinnen.

Frage 1.5: Erleben die Mitarbeitenden die arbeitsagogische Haltung der JVA Witzwil als wirksames Mittel zur Auftragserfüllung im offenen Vollzug?

- Arbeitsagogik wird von vielen als wichtiges und gutes Mittel für ihre konkrete Arbeit gesehen. Der Begriff «Arbeitsagogik» löst jedoch Diskussionen aus, die sich gewissermassen vom konkreten arbeitsagogischen Alltag losgelöst und verselbständigt haben. Der Unmut, der dabei geäussert wird, deutet auf einen Druck hin, der sich auf diesem Weg Luft macht. Was die Gründe für diesen Druck oder diese Belastung sind, kann die Evaluation nicht beantworten, da sie nicht direkt mit Arbeitsagogik zusammenzuhängen scheinen.

Wie beurteilen die einweisenden Behörden die Arbeitsagogik in der JVA Witzwil?

Frage 2.1: Welche Rolle spielt die Spezialisierung der Anstalt Witzwil bei den Einweisungsentscheiden?

- Für einige einweisenden Behörden spielt die arbeitsagogische Spezialisierung der JVA Witzwil eine wichtige Rolle. Sie schätzen den individualisierten und auf Arbeit ausgerichteten Vollzug in der JVA Witzwil und haben gute Erfahrungen bzgl. der weiteren Entwicklung von ehemaligen Gefangenen gemacht.
- Andere entscheiden sich für die JVA Witzwil aus Gründen der räumlichen Nähe, des konkordatlichen Angebots, der geringen Wartezeit. Alles Faktoren, welche nichts direkt mit Arbeitsagogik zu tun haben.

Frage 2.2: Erkennen die Auftraggeber (Einweisungsbehörden) einen zusätzlichen Nutzen der besonderen Ausrichtung der JVA Witzwil?

- Die Erfahrungen mit ehemaligen Gefangenen, zeigen den Einweisern, dass die JVA Witzwil gut auf den Austritt vorbereitet. Dazu tragen auch Rückmeldungen seitens von Gefangenen bei.
- Vertreterinnen und Vertreter der einweisenden Behörde erkennen in der JVA Witzwil einen individualisierten Vollzug, der die Gefangenen gut betreut und führt. Genannt werden: die genaue Abklärung der Gefangenen in der Eintrittsabteilung, die individualisierte Betreuung während des Aufenthalts und die Bilanz mit dem Leistungsnachweis.
- Sie schätzen auch die Zusammenarbeit mit der JVA Witzwil. Dies hat unter anderem Gründe in der Professionalität und in den Personen, welche für die Zusammenarbeit zuständig sind in der JVA Witzwil. Zur Zusammenarbeit tragen aber auch direkt Elemente der Arbeitsagogik bei wie insbesondere der Leistungsnachweis, welcher geschätzt wird.

9 Fazit und Entwicklungshinweise

Arbeitsagogik wurde in der JVA Witzwil in den letzten Jahren mittels verschiedener Instrumente, Schulungen und Workshops gut implementiert und hat sich entsprechend im Alltag gut etabliert. Die Aussagen der Gefangenen bspw. belegen, wie vielerorts selbstverständlich arbeitsagogisch gearbeitet wird (direktes konkretes Feedback). Dass Arbeitsagogik auch bei den Mitarbeitenden mittlerweile gut etabliert ist, zeigt sich auch an den Antworten aus der schriftlichen Umfrage. Dennoch scheinen sich am Thema der Arbeitsagogik positive wie negative Einschätzungen und Haltungen zu kristallisieren:
Es gibt nach wie vor Befürworter und Gegner von Arbeitsagogik. Man muss davon ausgehen, dass immer wieder vereinzelt Mitarbeitende sich grundlegenden Leitgedanken wie dem arbeitsagogischen Arbeiten verwehren. Es scheint aber immer noch einen bedeuten-

den Graben zwischen den Mitarbeitenden zu geben. So wird in der Umfrage bspw. angemerkt, dass die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden, welche Schulungen besucht haben und sich mit Arbeitsagogik auseinandersetzen einfacher sei, als mit solchen, die sich der Arbeitsweise widersetzen.
Von den kritischen Stimmen zur Arbeitsagogik (aus Fokusgruppengesprächen und Fragebogenerhebung Mitarbeitende) werden verschiedene Aspekte der Anstaltsorganisation angesprochen: So zum Beispiel führt die Verbindung von Arbeitsplatz und Cost Center zu einem wenig flexiblen System, das die Arbeitsplatzzuteilung nicht nach arbeitsagogischen, sondern nach betrieblichen Überlegungen regelt. Dies wurde ebenfalls von einem Einweiser angesprochen. Auch unterstützen die Cost Center zwar den interdisziplinären Dialog innerhalb, jedoch führen sie zu vermehrtem Konkurrenzdenken zwischen und weniger Kommunikation über Cost Centers hinweg. Die Mitarbeitenden würden aus ihrer Perspektive gerne zur Verbesserung beitragen.
Ein wichtiger Aspekt aus den Rückmeldungen betrifft die Belastung durch die Anwendung der unterschiedlichen mit der Arbeitsagogik verbundenen Arbeitsinstrumente und generell die Büroarbeit im Zusammenhang mit Arbeitsagogik. Es geht hier nicht darum, zu beurteilen, ob die Instrumente tatsächlich übermässige administrative Arbeit erfordern. Der Punkt deutet eher darauf hin, dass mittels Instrumenten und Prozessen genug von oben gesteuert wurde, um Arbeitsagogik einzuführen und zu implementieren. Dieser top-down-Prozess hat gute Grundlagen gelegt. Es braucht jetzt Raum (wie bspw. die Workshops, die Fachgruppe Arbeitsagogik oder die Arbeit des Fachverantwortlichen Arbeitsagogik), um die Mitarbeitenden weiter zu motivieren und ihre Anliegen aufzunehmen.
Ein Hinweis dafür, dass Mitarbeitende sehr wohl mitdenken und sich beteiligen wollen, sind Kritikpunkte wie das Fehlen ausreichender Arbeitsplätze für physisch und psychisch schwächere Gefangene. Solche sind von der Geschäftsleitung bereits geplant, indem bald ein beutreuungsorientierter Platz pro Cost Center eingerichtet werden soll. Hier kreuzen sich gewissermassen kritisches Mitdenken und Arbeit der Leitung.
Eine weitere Steuerung mit zusätzlichen Instrumenten ist sicherlich nicht sinnvoll. Derzeit dienen die Diskussionen über Arbeitsagogik eher als Blitzableiter, denn als eine produktive Auseinandersetzung.
Wie dagegen in den Gesprächen gesagt und in der Umfrage geschrieben wurde, sollten wieder «alle am gleichen Strick ziehen». Dazu sollen die Mitarbeitenden untereinander beitragen. Aber das heisst auch, dass die Anliegen der Mitarbeitenden von den Verantwortlichen abgeholt und ernst genommen werden, damit der Elan und die Energie weiter anhält und Arbeitsagogik sich in der JVA Witzwil weiter entwickeln und etablieren kann.
Einige Mitarbeitende haben zudem darauf hingewiesen, dass im Gegensatz zu den anderen zentralen Leistungserbringern – z.B. Vollzug, Infrastruktur, Cost Center – die Arbeitsagogik nicht in der Geschäftsleitung vertreten ist.

Die folgenden Entwicklungshinweise lassen sich aufgrund der Einschätzung der Evaluation formulieren. Sie sind nach den Evaluationsfragen geordnet, jedoch nicht weiter gewichtet.

Tabelle 3: Entwicklungshinweise

Frage 1.1: Wurde an den Entwicklungshinweisen gearbeitet?	
	Arbeitsagogik sollte stärker von den Mitarbeitenden getragen werden, bspw. indem Anliegen und Kenntnisse von Mitarbeitenden wahrgenommen und unterstützt werden.
	Die Koppelung von Arbeitsplätzen und Betten im System der Cost Center macht das System unflexibel. Es ist zu überdenken, ob die Möglichkeiten bei der Arbeitsplatzzuteilung nicht ausgebaut werden können.
	Die Cost Center haben zu mehr Kommunikation innerhalb und zu weniger Kommunikation über deren Grenzen hinweg geführt. Daher auch die Forderung, dass wieder vermehrt an einem Strick gezogen werde.
Frage 1.2: In welchen Bereichen wurden vollzugsrelevante Fortschritte erzielt?	
	Keine Entwicklungshinweise.
Frage 1.3: Sind die neu entwickelten Instrumente geeignet, um die Vollzugsziele wirksam zu unterstützen?	
	Instrumente und damit verbundene administrative Arbeit eher reduzieren als intensivieren. Es wurde viel über Konzepte, Prozess und Instrumente gesteuert. Dabei schätzen die Mitarbeitenden vor allem den Austausch zu arbeitsagogischen Themen. Es bedarf keiner neuen Instrumente, sondern, dass Arbeitsagogik «gelebt» wird.
Frage 1.4: Fühlen sich die Mitarbeitenden befähigt und unterstützt, um die Arbeitsagogik im Alltag umzusetzen?	
	Es bedarf einer klaren Kommunikation, was die Gründe für Entscheide und Prozesse sind. Auch wenn die Information nicht immer direkt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter notwendig ist, so ist sie doch nötig, um Mitarbeitende in Prozesse stärker einzubinden. Dies betrifft Themen wie die Arbeitsplatzzuteilung, die nach wie vor auf Unverständnis stösst.
Frage 1.5: Erleben die Mitarbeitenden die arbeitsagogische Haltung der JVA Witzwil als wirksames Mittel zur Auftragserfüllung im offenen Vollzug?	
	Keine Entwicklungshinweise.
Frage 2.1: Welche Rolle spielt die Spezialisierung der Anstalt Witzwil bei den Einweisungsentscheiden?	
	Die Rolle der Spezialisierung der Anstalt Witzwil wäre ausbaubar. Jedoch ist der Rahmen in der kleinräumigen Schweiz begrenzt.
Frage 2.2: Erkennen die Auftraggeber (Einweisungsbehörden) einen zusätzlichen Nutzen der besonderen Ausrichtung der JVA Witzwil?	
	Gute Kommunikation mit den einweisenden Behörden beibehalten (bspw. Leistungsnachweis), damit die Stärken des arbeitsagogischen Vollzugs weiterhin und auch vermehrt wahrgenommen werden.

10 Anhang / Literatur

Da Rui, Gena, Sabine Rimmele & Daniel Schaufelberger (2015): Wirkmechanismen der Arbeitsagogik, Modellbeschreibung. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Da Rui, Gena, Sabine Rimmele & Daniel Schaufelberger (2015): Professionalisierung der Arbeitsagogik – Ein Wirkungsmodell. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Da Rui, Gena, Sabine Rimmele & Daniel Schaufelberger (2016): Wie wirkt Arbeitsagogik? Ein Wirkungsmodell als Beitrag zur Professionalisierung und Weiterentwicklung. In: SozialAktuell, Nr. 3. 35-38.

Richter, Marina & Ueli Hostettler (2010): Einführung von Arbeitsagogik. Anstalten Witzwil [Externe Evaluation, Schlussbericht]. Freiburg: Universität Freiburg - Bereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit. http://prisonresearch.ch/files/2016/10/Schlussbericht-Agogik_2010-copy.pdf

Togni-Wetzel, Dario (2016): Arbeitsagogik, Grundlage des professionellen Handelns, Das Modell Dual- und Kernauftrag. Bern: Haupt.

Vitale, Monika (2017): „Arbeitsagogik im Zwangskontext“ in der Justizvollzugsanstalt in Le Landeron. Bern: VAS-Fachtagung, 5.5.2017.

Wyss, Kurt (2016): Die Förderung selbstbestimmter und kooperativer Arbeit, eine gesellschaftliche Unmöglichkeit? Zürich: VAS-Fachtagung, 4.11.2016.