

Personalbefragung im Justizvollzug: Auswertungen zentraler Themen

| Conor P. Mangold, Louise Frey, Sofia Battaglia, Ueli Hostettler |
| 2024 | Bern: Universität Bern – Institut für Strafrecht und Kriminologie, Prison Research Group |

Zitiervorschlag für diesen Bericht:

Mangold, Conor P., Frey, Louise, Battaglia, Sofia, & Hostettler, Ueli (2024). *Personalbefragung im Justizvollzug: Auswertungen zentraler Themen*. Bern: Universität Bern – Institut für Strafrecht und Kriminologie, Prison Research Group.

Das Wichtigste in Kürze

- Die Befragung 2023 fand in den Monaten Oktober und November statt. Eine grosse Mehrheit der Einrichtungen des Justizvollzugs der Schweiz haben sich daran beteiligt. Im Rahmen der Befragung wurde der Fragebogen an 4799 Angestellte verteilt. Von diesen haben 2306 an der Befragung teilgenommen. Der Rücklauf liegt bei 48.0%.
- Die Einschätzung der Arbeitszufriedenheit und des Gesundheitszustands bewegt sich im nationalen Durchschnitt auf hohem Niveau. Die Werte haben seit der ersten Befragung 2012 aber stetig leicht abgenommen.
- Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und die Beziehung zu den Insass*innen wird von den Mitarbeitenden in allen Befragungswellen als positiv bewertet.

Einleitung

Die Prison Research Group der Universität Bern untersucht und dokumentiert seit 2012 den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden in Schweizer Justizvollzugsanstalten. Die Befragung wurde seitdem viermal bei allen Mitarbeitenden durchgeführt (2012, 2017, 2020 und 2023).

In den Jahren 2012 und 2017 wurden identische Fragebögen in Papierform an die Anstalten verschickt. Seit der dritten Befragung besteht für die Teilnehmer*innen die Wahl zwischen einem Papierfragebogen oder einer Online-Version. Im Jahr 2012 beteiligten sich 2045 Personen, im Jahr 2017 1667, im Jahr 2020 1262 und im Jahr 2023 2306. In den Jahren 2012, 2017 und 2023 konnten in allen Kantonen Befragungen durchgeführt werden. Bei der Befragung 2020 haben die Kantone Genf und Tessin für ihre Anstalten eine Teilnahme abgelehnt. Das muss beim Vergleich zwischen den Befragungswellen bedacht werden.

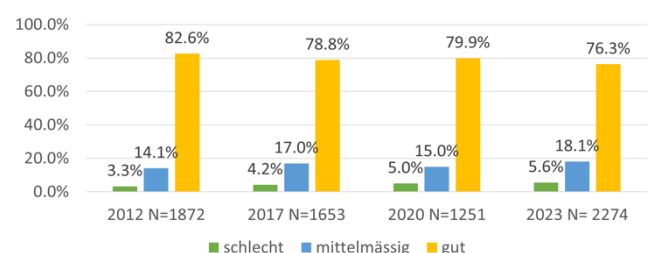
Im Folgenden werden zentrale Themen der täglichen Arbeit im Justizvollzug beleuchtet. Jede Abbildung zeigt Daten aus den Jahren 2012, 2017, 2020 und 2023, so dass ersichtlich wird, wie sich die Wahrnehmung der Befragten im Laufe der Jahre verändert hat. Zusätzlich wurden Auswertungen getrennt für die drei Konkordate; Nordwest- und Innerschweiz (Nord-West), der Ostschweiz (Ost) und der Lateinischen Schweiz (Lateinisch) dargestellt. Für die Betrachtung der Ergebnisse 2020 muss beachtet werden, dass im Konkordat der Lateinischen Schweiz die Anstalten der Kantone Genf und Tessin nicht teilgenommen haben. Der Aufbau des

Textes folgt durchgehend der gleichen Logik. Zunächst werden die einzelnen Themen kurz allgemein vorgestellt und dabei insbesondere darauf eingegangen, wie die einzelnen Aspekte gemessen wurden. Im Anschluss erfolgt eine grafische Darstellung der Daten, aus allen vier Befragungswellen und den drei verschiedenen Konkordaten. Abschliessend werden kurz die wichtigsten Resultate der Auswertungen zu den einzelnen Themen hervorgehoben. Die Prozentangaben können rundungsbedingt in der Summe mehr als 100% (z.B. 100,1%) oder weniger als 100% (z.B. 99,9%) betragen.

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit ist eine Einstellung der Mitarbeiter*innen zu ihrer persönlichen Arbeitssituation. Diese allgemeine Arbeitszufriedenheit wurde mit einer Einzelfrage erfasst. Diese Frage lautet wie folgt: «Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit/Stelle, auf einer Skala von 1 bis 10, in der 1 vollkommen unzufrieden und 10 vollkommen zufrieden bedeutet?». Für die Analyse wurden die Antworten auf diese Einzelfrage in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

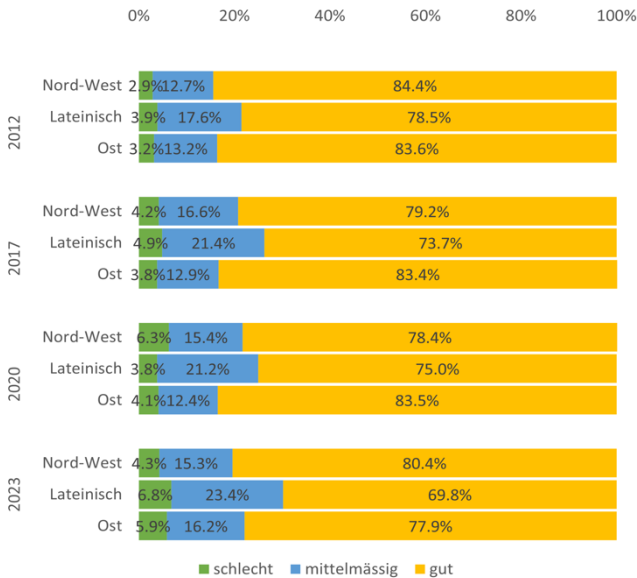
Grafik 1: Arbeitszufriedenheit



Die grosse Mehrheit der Teilnehmer*innen schätzen ihre Arbeitszufriedenheit insgesamt als gut (bzw. sehr gut) ein. Im Jahr 2012 bewerteten 82,6% der befragten Personen ihre Arbeitszufriedenheit als positiv, 2017 waren es 78,8%, 2020 waren es 79,9% und 2023 waren es 76,3% der Teilnehmer*innen.

Die Arbeitszufriedenheit im schweizerischen Justizvollzugs wird von insgesamt rund drei Viertel der Teilnehmer*innen also als positiv bewertet.

Grafik 2: Arbeitszufriedenheit nach Konkordat



Die Arbeitszufriedenheit im Ostschweizer und Nordwest und Innerschweizer Konkordat ist vergleichbar mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit.

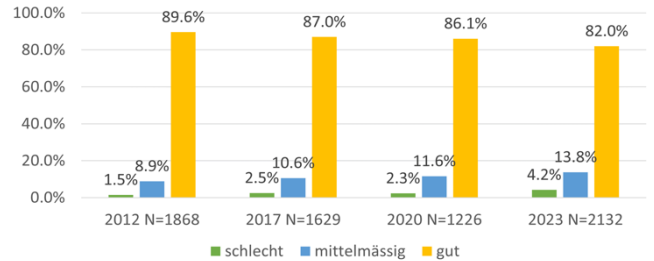
In den Jahren 2017, 2020 und 2023 bewerten im Lateinischen Konkordat etwa 20% der Teilnehmer*innen ihre Arbeitszufriedenheit «nur» als mittelmässig. Im Vergleich sind in den anderen beiden Konkordaten die Anteile Befragter, welche ihre Arbeitszufriedenheit als mittelmässig einschätzen, geringer. Im Jahr 2023 nimmt der Anteil guter Bewertungen der Arbeitszufriedenheit in den beiden Konkordaten Ostschweiz und Lateinische Schweiz verglichen mit der Einschätzung von 2020 um ca. 5 Prozentpunkte ab. Interessant ist auch, dass im Vergleich über die Jahre die Rangfolge bezogen auf den Anteil der als «gut» bewerteten Arbeitszufriedenheit zwischen den beiden Deutschschweizer Konkordaten wechselt.

Gesundheitszustand

Bei dem in den Befragungen erfassten Gesundheitszustand handelt es sich um die individuelle und subjektive Einschätzung der eigenen Gesundheit durch die Befragten und nicht um eine objektive Bewertung der Gesundheit. Diese Einschätzung des Gesundheitszustands wurde auch mit einer Einzelfrage erfasst. Die Formulierung dieser Frage lautet wie folgt: «Wie beurteilen Sie im Allgemeinen Ihren Gesundheitszustand, auf einer

Skala von 1 bis 10, in der 1 sehr schlecht und 10 sehr gut bedeutet?» Für die Analyse wurden die Antworten auf diese Einzelfrage in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

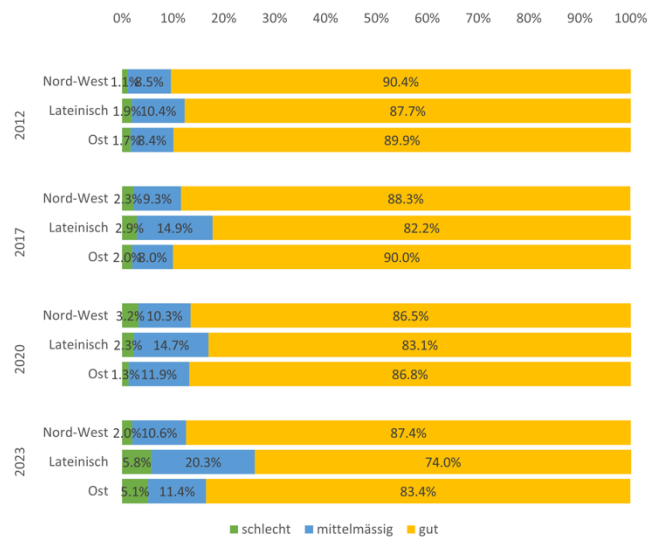
Grafik 3: Einschätzung des Gesundheitszustandes



Im Jahr 2012 bewerteten 89,6% der befragten Personen ihren Gesundheitszustand als gut, 2017 waren es 87,0%, 2020 waren es 86,1% und 2023 82,0% der Teilnehmer*innen.

Die grosse Mehrheit der Teilnehmer*innen bewerten ihren Gesundheitszustand in allen vier Jahren als insgesamt gut (bzw. sehr gut). Jedoch nimmt seit 2012 der Anteil der Personen, die den eigenen Gesundheitszustand als «gut» einschätzen, tendenziell ab. Obwohl der Anteil der Personen, die ihren Gesundheitszustand als «schlecht» einschätzen klein ist, fällt auf, dass er sich 2023 im Vergleich zu 2020 fast verdoppelt hat.

Grafik 4: Einschätzung des Gesundheitszustandes nach Konkordat



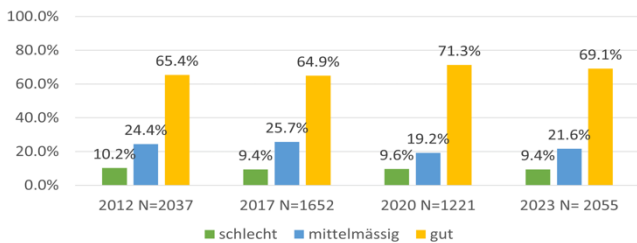
Zwischen den Konkordaten gibt es eher leichte Unterschiede, Teilnehmer*innen aus dem Konkordat der Lateinischen Schweiz bewerten ihren Gesundheitszustand öfter als «schlecht» und «mittelmässig» im Vergleich zu Teilnehmer*innen aus den zwei anderen Konkordaten. Im Lateinischen Konkordat ist die Anzahl Personen, die ihren Gesundheitszustand als «gut» einschätzen, im Vergleich zur Erhebung von 2020 um ca. 9 Prozentpunkte zurückgegangen. Zudem zeigt sich seit 2020 die Zunahme des Anteils von Personen, die ihren

Gesundheitszustand als «schlecht» beurteilen tendenziell vor allem im Ostschweizer und Lateinischen Konkordat.

Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten wurde in der Befragung mit Hilfe einer neun Aussagen umfassenden Skala gemessen, z.B. «Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte nimmt sich genügend Zeit für meine Anliegen.». Bezogen wurde sich dabei auf den direkten Vorgesetzten bzw. die direkte Vorgesetzte. Zur Bewertung der Aussagen stand eine Antwortskala von (1) stimmt nicht bis (5) stimmt sehr zur Verfügung. Die neun Einzelaussagen wurden zu einem Index zusammengefasst und die Werte in die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut eingeteilt.

Grafik 5: Zusammenarbeit mit Ihre*n Vorgesetzte*n

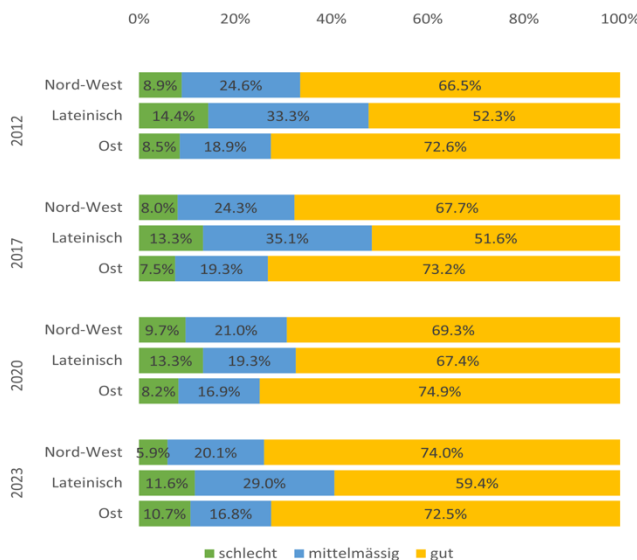


Die Mehrheit der Befragten scheint ein gutes Verhältnis zu ihren direkten Vorgesetzten zu haben, etwa 64,9% bis 71,3% in allen vier Befragungen.

Zwischen den vier Befragungswellen zeigen sich leichte Unterschiede; bei den Befragungen 2020 und 2023 kann beobachtet werden, dass mehr Mitarbeitende ihr Verhältnis als gut, dafür jedoch weniger Mitarbeitende dieses als durchschnittlich einschätzen.

Jeweils etwa zwei Drittel der Teilnehmer*innen erlebt die Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten als positiv.

Grafik 6: Zusammenarbeit mit Ihre*n Vorgesetzte*n nach Konkordat



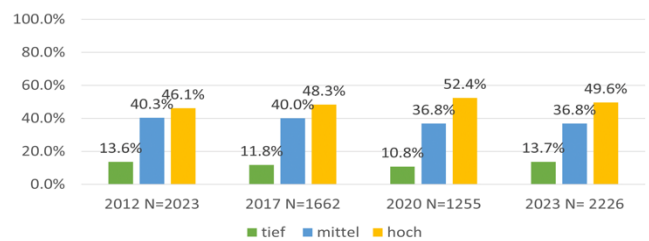
In allen drei Konkordaten berichtet die Mehrheit der Befragten ein gutes Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten.

Im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten bewerten im Jahr 2012, 2017 und 2023 im Konkordat der Lateinischen Schweiz deutlich mehr Befragte die Beziehung zu den direkten Vorgesetzten als mittelmässig oder schlecht. Im Jahr 2020 fällt dieser Unterschied weniger deutlich auf und die Anteile Personen, welche die Zusammenarbeit im Lateinischen Konkordat als mittelmässig oder schlecht bewerten, sind insbesondere vergleichbar mit denjenigen im Nordwest- und Inner-schweizer Konkordat. Der Anteil von Personen, die die Beziehung zu den direkten Vorgesetzten als «gut» beschreiben, ist im Ostschweizer Konkordat stabil und nimmt im Nordwest- und Innerschweizer Konkordat seit 2012 tendenziell zu.

Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment)

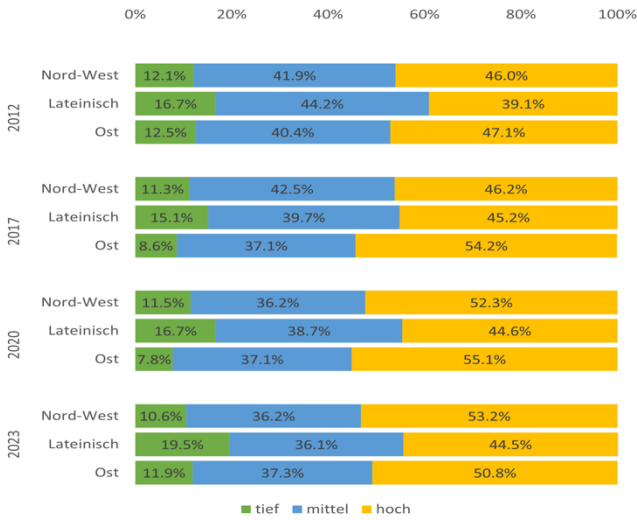
Commitment – oft auch als organisationales Commitment bezeichnet – beschreibt, wie verbunden sich die Mitarbeitenden mit ihrer Organisation fühlen und dementsprechend handeln. Zur Messung wurde die Kurzform eines etablierten Messinstruments eingesetzt, die aus neun positiv formulierten Einzelaussagen besteht, z.B. «Ich bin bereit, mehr als erwartet zu leisten, um der Anstalt/dem Gefängnis zum Erfolg zu verhelfen.». Zur Bewertung der Aussagen stand eine Antwortskala von (1) stimmt nicht bis (5) stimmt sehr zur Verfügung. Die neun Einzelaussagen wurden zu einem Index zusammengefasst und dieser wurde erneut in drei Kategorien eingeteilt (tief, mittel und hoch).

Grafik 7: Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment)



In allen vier Befragungswellen bewerten die meisten Teilnehmer*innen ihr Commitment als hoch oder mittel. Im Jahr 2023 fühlen sich rund 50% der Teilnehmer*innen in hohem Masse mit ihrer Anstalt bzw. ihrem Gefängnis verbunden, 2020 waren es mit 52,4% etwas mehr, im Jahr 2017 mit 48,3% etwas weniger und im Jahr 2012 war der Anteil mit 46,1% mit hohem Commitment nochmal etwas geringer.

Grafik 8: Einstellungen gegenüber der Anstalt (Commitment) nach Konkordat

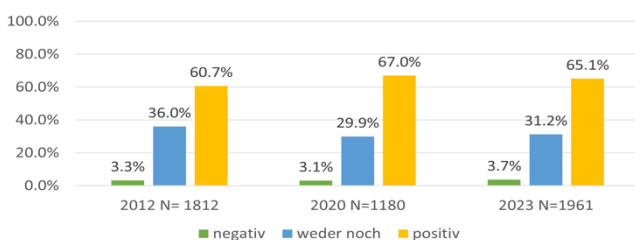


Zwischen den Konkordaten gibt es einige Unterschiede. In der Befragung 2012 bewerten mehr Befragte aus dem Konkordat der Lateinischen Schweiz ihr Commitment als tief oder mittel im Vergleich zu den beiden deutschschweizer Konkordaten. 2017 und 2020 waren die Anteile Befragter mit einem tiefen oder mittleren Commitment im Ostschweizer Konkordat geringer als in den beiden anderen Konkordaten. 2020 sowie 2023 waren die Anteile mit tiefem oder mittlerem Commitment wiederum am grössten im Konkordat der Lateinischen Schweiz. Seit 2020 ist der Anteil von Personen, die ein hohes Commitment angaben im Ostschweizer Konkordat um ca. 4 Prozentpunkte zurückgegangen.

Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden

Die Beziehung der Mitarbeitenden zu den inhaftierten Personen ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit des Personals im Justizvollzug. Die Beziehung zwischen den Gefangenen und Mitarbeitenden wurde gemessen, indem verschiedene konträre Begriffspaare einander gegenübergestellt und die Befragten gebeten wurden, die Qualität ihrer Beziehung zu den Insass*innen einzuordnen, z.B. «nicht wertschätzend» vs. «wertschätzend». Die Begriffspaare wurden zu einem Index zusammengefasst und die Werte in die Kategorien negativ, neutral und positiv eingeteilt.

Grafik 9: Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden



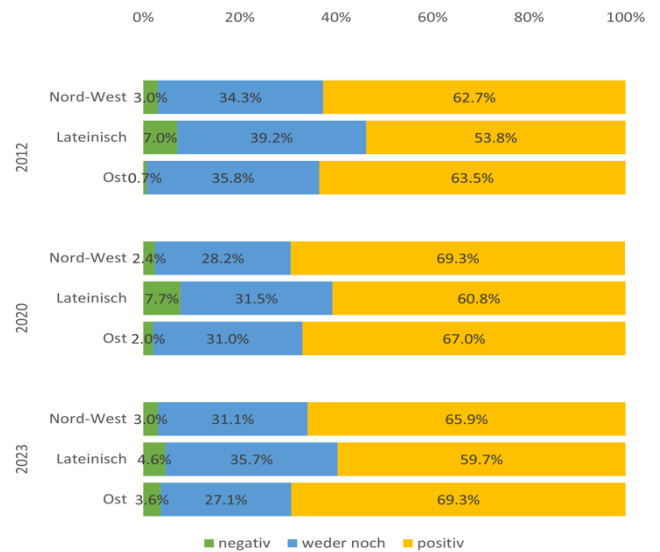
Die Mehrheit der Befragten empfindet ihre Beziehung zu den Insass*innen als positiv; in allen drei Befra-

gungswellen bewerten 60-67% der Befragten die Beziehung als gut und nur etwa jeweils 3-4% als negativ.

2020 nahm im Vergleich zu 2012 der Anteil an Personen, die diese Beziehung als positiv einschätzten um 6,3 Prozentpunkte zu, im Jahr 2023 nahm dieser Anteil tendenziell wieder leicht ab.

Die Beziehung zu den Gefangenen wird von der Mehrheit als positiv bewertet, etwa jede dritte Person hat jedoch eine eher neutrale Beziehung zu Insass*innen. Als negativ wird die Beziehung kaum eingeschätzt.

Grafik 10: Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden nach Konkordat

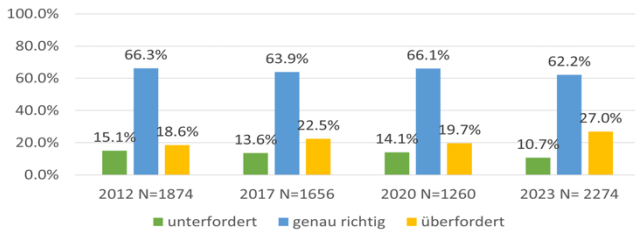


Die Beziehung zwischen Gefangenen und Mitarbeitenden wird deutlich öfter als negativ wahrgenommen im Lateinischen Konkordat; im Jahr 2012 bewerten es 7,0% der Teilnehmer*innen aus diesem Konkordat als negativ, im Jahr 2020 7,7% und im Jahr 2023 noch 4,6%. Im Vergleich dazu, bewerten zwischen 0,7% und 3,6% der Teilnehmer*innen in den drei Jahren in den anderen Konkordaten ihre Beziehung zu Insass*innen als negativ.

Arbeitsanforderungen

Ein grundlegender Aspekt der Arbeit sind die Erwartungen und Anforderungen, die Arbeitgebende an ihre Angestellten stellen. Diese Arbeitsanforderungen können sich auf zwei verschiedene Aspekte beziehen: (1) die Quantität (quantitative Arbeitsanforderungen), womit die Arbeitsmenge gemeint ist sowie (2) die Qualität (qualitative Arbeitsanforderungen), die auf den Inhalt der zu erledigenden Arbeitsaufgaben Bezug nimmt. Gefragt wurde in Bezug auf beide Aspekte, ob die Mitarbeitenden mit den an sie gestellten Anforderungen zufrieden sind oder ob sie sich damit entweder über- oder unterfordert fühlen.

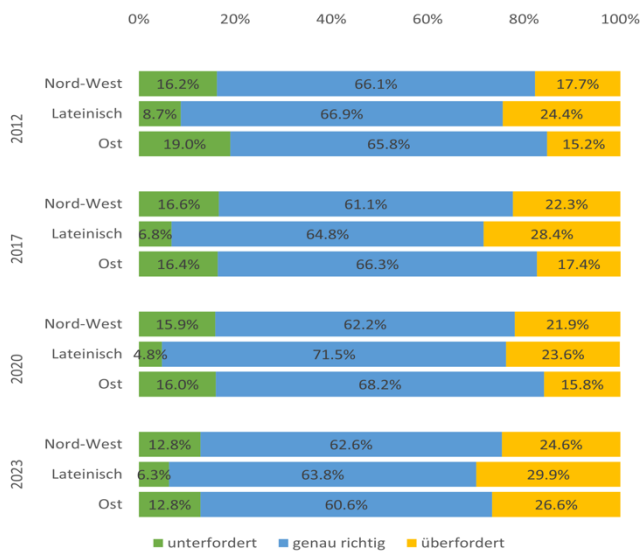
Grafik 11: Arbeitsanforderungen (Menge)



In den ersten drei Befragungswellen fühlten sich rund 20%, 2023 sogar 27% der Teilnehmer*innen von der Arbeitsmenge, die sie bewältigen müssen, überfordert; gleichzeitig sind rund 10-15% der Meinung, dass sie durch die Arbeitsmenge unterfordert sind. Der Anteil Personen, die angeben, durch die Arbeitsmenge überfordert zu sein, scheint in der Tendenz 2023 etwas zuzunehmen.

Die Arbeitsanforderungen, insbesondere die Arbeitsmenge, sind für den grössten Teil der Befragten jedoch genau richtig; die Werte lagen über die Befragungswellen zwischen 62 und 66%.

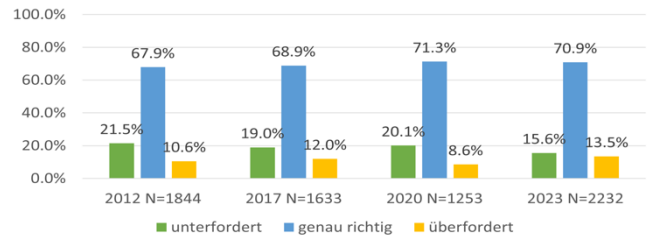
Grafik 12: Arbeitsanforderungen (Menge) nach Konkordat



Es zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Konkordaten. Insbesondere zwischen dem Lateinischen Konkordat und den anderen beiden Konkordaten. Im Lateinischen Konkordat sind die Befragten durch die Arbeitsmenge weniger oft unterfordert, jedoch öfter überfordert.

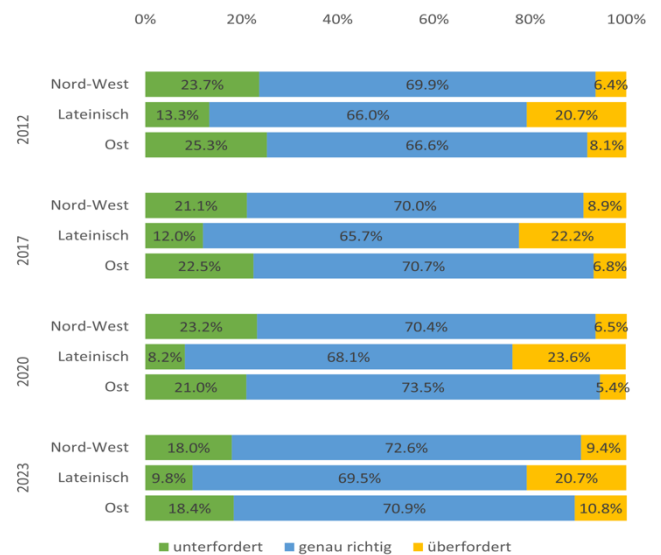
In den zwei anderen Konkordaten sind etwa 15 bis 20% der Teilnehmer*innen über- oder unterfordert. Bezüglich der Überforderung zeigt sich im Jahr 2023 eine deutliche Zunahme an Teilnehmer*innen, die sich mit der Menge ihrer Arbeit überfordert fühlen; dies kann in allen Konkordaten beobachtet werden, besonders deutlich erscheint die Zunahme jedoch im Ostschweizer Konkordat (ca. 10 Prozentpunkte).

Grafik 13: Arbeitsanforderungen (Inhalt)



Auch was den Inhalt ihrer Arbeit angeht, sind die meisten Befragten der Meinung, dass die an sie gestellten Anforderungen genau richtig sind; die Spanne reicht von rund 68% bis 71%. Jedoch fühlten sich in den ersten drei Erhebungswellen etwa 20% und 2023 nur noch etwa 16% der Teilnehmer*innen durch den Inhalt ihrer Arbeit unterfordert.

Grafik 14: Arbeitsanforderungen (Inhalt) nach Konkordat



Teilnehmer*innen aus dem Lateinischen Konkordat gaben häufiger an, durch den Inhalt ihrer Arbeit überfordert zu sein. Demgegenüber sind Befragte aus dem Nordwest- und Innerschweizer sowie dem Ostschweizer Konkordat in denselben Erhebungswellen häufiger unterfordert durch die Arbeitsinhalte.

Zum Schluss

In allen vier Befragungswellen (2012, 2017, 2020 und 2023) wird die Arbeitszufriedenheit von den Teilnehmer*innen als gut oder sehr gut bewertet. Dies zeigt sich auch innerhalb der drei Strafvollzugskonkordate. Im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten ist der Anteil Personen, welche ihre Arbeitszufriedenheit eher als mittelmässig bewertet im Konkordat der Lateinischen Schweiz grösser. In den Befragungen im Jahr 2017 und 2020 ist im Vergleich mit dem Ostschweizer Konkordat auch der Anteil Befragter mit einer eher mittelmässigen Arbeitszufriedenheit im Nordwest- und Innerschweizer Konkordat etwas grösser. Im Jahr 2023 wird die Arbeitszufriedenheit im Ostschweizer Konkordat

dat etwas weniger häufig als «gut» bezeichnet als in den früheren Erhebungsjahren, sie wird im Nordwest- und Innerschweizer Konkordat am häufigsten als «gut» bewertet. Der subjektive Gesundheitszustand wird von den Teilnehmer*innen ebenfalls als gut oder sehr gut bewertet. Zwischen den Konkordaten gibt es mit Ausnahme des Jahres 2023, in dem im lateinischen Konkordat der Zustand etwas häufiger mittelmässig oder schlecht eingeschätzt wird, kaum Unterschiede.

Die Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten wurde in allen vier Befragungen von der Mehrheit der Befragten als gut bewertet. In der Befragung 2023 kann beobachtet werden, dass weniger Mitarbeitende ihr Verhältnis als schlecht, dafür jedoch mehr Befragte dieses als durchschnittlich einschätzen. Dieser Befund lässt sich auch innerhalb der Konkordate beobachten.

In allen vier Befragungswellen ist das Commitment der überwiegenden Mehrheit der Befragten entweder hoch oder mittel. Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2012 wird das Commitment in den Jahren 2017, 2020 und 2023 etwas häufiger als hoch wahrgenommen.

Nur ein kleiner Anteil (etwa 3-4%) der Teilnehmer*innen, sowohl 2012 als auch 2020 und 2023, schätzen ihre Beziehung mit Insassen*innen als negativ ein. Die Beziehung zwischen Insassen*innen und Mitarbeitenden wird 2012 und 2020 deutlich häufiger, 2023 weniger deutlich als negativ wahrgenommen im Lateinischen Konkordat im Vergleich zu den anderen Konkordaten. In allen Konkordaten wird die Beziehung zu Gefangenen jedoch überwiegend als positiv beschrieben.

Für den Grossteil der Teilnehmer*innen ist die Arbeitsmenge genau richtig. Während sich in den ersten drei Befragungswellen etwa 20% der Teilnehmer*innen durch die Arbeitsmenge überfordert fühlten, gaben 2023 27% der Personen an, sich überfordert zu fühlen mit der Arbeitsmenge. Zwischen den Konkordaten gibt es deutliche Unterschiede, im lateinischen Konkordat sind Teilnehmer*innen deutlich weniger oft unterfordert als überfordert im Vergleich zu den anderen beiden Konkordaten.

Auch in Bezug auf den Inhalt der Arbeit ist ein Grossteil der Teilnehmer*innen zufrieden, etwa 16% der Teilnehmer*innen gaben 2023 an, mit den Inhalten der an sie gestellten Arbeitsanforderungen unterfordert zu sein. Hier unterscheiden sich Teilnehmer*innen vom lateinischen Konkordat erneut von den anderen Konkordaten. Sie sind deutlich häufiger mit dem Inhalt der Arbeit überfordert.

Diese Befragung soll auch in Zukunft und voraussichtlich im Jahr 2026 wieder durchgeführt werden. Ziel ist es, auch weiterhin Daten zu erheben, um den Arbeitsalltag im Justizvollzug zu beleuchten, die Mit-

arbeitenden und deren Rollen und Aufgaben sichtbar zu machen und Datengrundlagen für Entscheidungsträger*innen im Schweizer Justizvollzug bereitzustellen.

Anmerkungen

Finanziert wurde die Befragung durch Beiträge des Schweizerischen Kompetenzzentrums für den Justizvollzug (SKJV) und Mittel der Prison Research Group. Die Konferenz der Kantonalen Leitenden Justizvollzug (KKLJV) hat die Befragung institutionell unterstützt. Wir bedanken uns bei allen Personen und Institutionen, welche die Befragung ermöglicht und unterstützt haben. Information zur Befragung, zu Publikationen, die auf den Personalbefragungen basieren, und weiteren Projekten der Prison Research Group sind online unter <https://prisonresearch.ch/> zu finden.

Kontakt: ulrich.hostettler@unibe.ch

Ausgewählte Publikationen

- Isenhardt, A., Mangold, C. P., & Hostettler, U. (2022). Zufriedenheit und Arbeitsalltag von Anstaltsleitungen. Ergebnisse aus Befragungen aus der Schweiz. *Justiznewsletter (Bildungsinstitut des niedersächsischen Justizvollzuges)*, 19(36): 2-7. [Open Access](#)
- Frey, L., Hostettler, U., Isenhardt, A., & Mangold, C. P. (2021). Einblick in den Arbeitsalltag während der Covid-19-Pandemie. Erste Ergebnisse der dritten Befragung des Personals im Justizvollzug. *#prison-info. Das Magazin zum Straf- und Massnahmenvollzug* 46(1): 37-43. [Open Access](#)
- Hostettler, U., Isenhardt, A., & Mangold, C. P. (2020). Es braucht voll einsatzfähige und gesunde Mitarbeitende. Erkenntnisse der zweiten gesamtschweizerischen Befragung des Personals im Justizvollzug. *#prison-info. Das Magazin zum Straf- und Massnahmenvollzug* 45(2): 32-36. [Open Access](#)
- Hostettler, U., & Isenhardt, A. (2015). Die Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug. Zentrale Ergebnisse der gesamtschweizerischen Befragung. *Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin* 40(1):16-20. [Open Access | DOI: 10.7892/boris.88024](#)
- Isenhardt, A., Hostettler, U., & Young, C. (2014). *Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals*. Reihe KJS-CJS, Band 15. Bern: Stämpfli Verlag. [Link](#)
- Isenhardt, A., Young, C., & Hostettler, U. (2013). Die Mitarbeitenden im Freiheitsentzug im Brennpunkt. Erste Ergebnisse einer schweizweiten Befragung über die Angestellten im Freiheitsentzug. *Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin* 38(1):5-10. [Open Access | DOI: 10.7892/boris.88916](#)