

**MASSNAHMENZENTRUM  
ST. JOHANNSEN**

**ARBEITSPROGRESSION  
SCHLUSSBERICHT**

St. Johannsen, April 1999

## Inhaltsverzeichnis

		Seite
	Laufzeit des Modellversuchs	4
1.	Vorbemerkungen	4
2.	Modellbeschreibung	7
2.1.	Kurzbeschreibung des Massnahmenzentrums St. Johannsen	7
2.2.	Ausgangslage	7
2.2.1.	Vorhandene Förderungsmassnahmen	7
2.2.2.	Veränderung der Insassenstruktur	7
2.2.3.	Ziele der "Arbeitsprogression"	8
2.2.4.	Bausteine der "Arbeitsprogression"	8
2.2.5.	Postulierte Wirkungen der "Arbeitsprogression"	8
2.2.6.	Ablaufschema "Arbeitsprogression"	9
3.	Umsetzung der "Arbeitsprogression"	10
3.1.	Anzahl der durchgeführten Förderungsmassnahmen	10
3.2.	Art der Massnahmen und der damit verbundenen Delikte	10
3.3.	Verhaltensauffälligkeiten der Eingewiesenen	11
3.4.	Die Umsetzung der Arbeitsprogression bezogen auf die einzelnen Bausteine	12
3.4.1.	Das Werkatelier (WAT)	12
3.4.1.2.	Indikationen für einen Eintritt ins WAT	12
3.4.1.3.	Arbeitstherapeutische Methoden	12
3.4.1.4.	Durch die Arbeitstherapie geförderte Eigenschaften	12
3.4.1.5.	Eintritte ins Werkatelier	13
3.4.1.6.	Verlegung ab Werkatelier	13
3.4.1.7.	Aufenthaltsdauer im WAT	13
3.4.1.8.	Wechsel leistungsorientierter Arbeitsplatz >WAT>leistungsorientierter Arbeitsplatz	14
3.4.1.9.	Das WAT: Ergebnisse	14
3.4.2.	Die interne Schule	14
3.4.2.1.	Persönliche und räumliche Ressourcen	14
3.4.2.2.	Anzahl Schüler, Lehrstoff und Dauer des Schulbesuches	15
3.4.2.3.	Besuch der internen Schule nach Eintritt in MSTJ in Monaten	15
3.4.2.4.	Der Besuch der internen Schule: Ergebnisse	15
3.4.3.	Die internen Kurzanlehren ("Hannsen-Zertifikat")	16
3.4.3.1.	Art der abgeschlossenen Kurzanlehren und deren Dauer	16
3.4.3.2.	Beginn einer internen Kurzanlehre nach Eintritt in MSTJ in Monaten	17
3.4.3.3.	Die internen Kurzanlehren: Ergebnisse	17
3.4.4.	Abgeschlossene BIGA-Lehren	17
3.4.5.	Externe Schulen und Kurse	17
3.5.	Zusammenfassung: Die Realisierung des Modellversuchs "Arbeitsprogression"	18
4.	Die Auswertung des Modellversuchs "Arbeitsprogression"	18
4.1.	Ausgangslage und Mittel der Auswertung	18
4.2.	Ort und Art der Durchführung der Interviews mit den Eingewiesenen	19
4.3.	Zeitlicher Rahmen der Interviews	19

4.4.	Auswertung der Interviews	20
4.4.1.	Erarbeiten eines Kodiersystems für die Auswertung der Interviews mit den Eingewiesenen	20
4.4.2.	Ziel des Kodiersystems	20
4.4.3.	Ergebnisse der Interviews mit den Eingewiesenen in Bezug auf die Konstrukte Selbstwertgefühl und Durchhaltevermögen	20
5.	Befragung der Betreuer: Die Sicht der Betreuer zur "Arbeitsprogression"	21
5.1.	Der Sinn der "Arbeitsprogression" aus der Sicht der Betreuer	21
5.2.	Veränderungen in der Arbeitsweise aus der Sicht der Betreuer	22
5.3.	Kriterien zur beruflichen und schulischen Förderung aus der Sicht der Betreuer	23
5.4.	Kriterien zur externen Förderung aus der Sicht der Betreuer	24
5.5.	Kriterien zum Abbruch einer Förderungsmassnahme aus der Sicht der Betreuer	24
5.6.	Der Stellenwert des "Hannsen-Zertifikats" aus der Sicht der Betreuer	24
5.7.	Stellenwert der internen Schule aus der Sicht der Betreuer	25
5.8.	Stellenwert des Werkateliers aus der Sicht der Betreuer	25
5.9.	Veränderungswünsche der Abteilungen	25
6.	Befragung vom Leiter der internen Schule	26
7.	Befragung des Freizeitleiters zum Schulturnen	27
8.	Die Befragung der Arbeitsmeister	27
8.1.	Zusammenfassung der Befragung der Arbeitsmeister	28
9.	Die Befragung des Leiters Werkatelier	29
10.	Interviews mit den Insassen: Die Sicht der Insassen	29
10.1.	Positive Bewertung der Möglichkeit zur schulischen und beruflichen Förderung	29
10.2.	Gründe zum Abbruch von Förderungsmassnahmen aus der Sicht der Insassen	30
10.3.	Die "Erfolgreichen" aus der Sicht der Insassen	31
10.4.	Ausschnitte aus den Interviews mit den Insassen	32
10.4.1.	Förderungsmassnahmen helfen, berufliche Wünsche zu erfüllen	32
10.4.2.	Förderungsmassnahmen geben dem Aufenthalt in MSTJ einen Sinn	32
10.4.3.	Anregungen zum Freizeitverhalten	32
10.4.4.	Nur mit einem Anlauf ist es meistens nicht gemacht	33
10.4.5.	Förderungsmassnahmen können andere Defizite bewusster machen	33
10.4.6.	Förderungsmassnahmen zeigen Grenzen auf	34
10.4.7.	Kompetenz in verwandten Gebieten dank der Förderungsmassnahmen	34
10.4.8.	Förderungsmassnahmen sind nur bei längeren Aufenthalten möglich	34

10.4.9.	Insassen bewerten die Zulassung zu Förderungsprogrammen strenger	35
10.4.10.	Kritische Stimmen zum "Hannsen-Zertifikat" und zum WAT	35
10.4.11.	Eine kritische Stimme zu mangelnder Organisation	35
10.4.12.	Eine kritische Stimme zu einer Anlehre	35
10.4.13.	Der Sportunterricht vereinfacht den Aufenthalt in MSTJ	36
10.5.	Übersicht über die durchgeführten Interviews mit den Insassen	36
11.	Zusammenfassung: Ergebnisse der Befragungen	38
12.	Schlussdiskussion: Ergebnisse des Modellversuchs "Arbeitsprogression"	39
12.1.	Die praktische Umsetzung des Modellversuchs "Arbeitsprogression"	39
12.2.	Die Auswirkung der beruflichen Förderungsmaßnahmen auf Durchhaltevermögen und Selbstwertgefühl	39
13.	Ausblick: Übernahme des Projekts "Arbeitsprogression" durch andere Institutionen	41

## **Schlussbericht des Modellversuchs "Arbeitsprogression" im Massnahmenzentrum St. Johannsen**

**Laufzeit des Modellversuchs: 1.4.1993 - 31.3.1996**

**Tatsächlicher Beginn und Laufzeit des Modellversuchs: 1.4.1994 - 31.3.1997**

**Dauer der Auswertung des Modellversuchs: 1.4.1994 - 31.3.1998**

### **1. Vorbemerkungen**

Diesem Schlussbericht liegen Interviews mit den von den beruflichen Förderungsmassnahmen in der Institution direkt betroffenen zu Grunde. Befragt wurden Arbeitsmeister, Betreuer (Abteilungsleiter und Stellvertreter), die internen Lehrkräfte, der Sportlehrer und die Insassen. Die gesammelten Informationen und Erfahrungen, z.t. auch Wünsche, Kritik und Anregungen sind vielfältig. Sie werden im Folgenden beschrieben. Am Schluss werde ich darlegen, was im Falle eines Übertragens des Modellversuchs auf andere Institutionen besonders beachtet werden sollte.

Dem Projektantrag von 1992 lag die Feststellung zu Grunde, dass die schulische und berufliche Ausbildung der Eingewiesenen (Insassen mit abgeschlossener Berufslehre oder -Anlehre) in den letzten Jahren zurückgegangen sind. Es wurde postuliert, dass eine schulische und berufliche Förderung von Insassen die Wiedereingliederung nach dem Vollzug erleichtern und Rückfälle in die Kriminalität vermindern soll. Diese Massnahmen sollten den Insassen auch zu einem grösseren Durchhaltevermögen und einem besseren Selbstwertgefühl verhelfen.

Zu den geplanten beruflichen und schulischen Förderungsmassnahmen wurden geschützte Arbeitsplätze für psychisch kranke und leistungsschwache Delinquenten geschaffen (Werkatelier, WAT). Diese Delinquenten sollten von einem speziell ausgebildeten Leiter betreut werden.

Folgende Bausteine bilden die Grundlage der schulischen und beruflichen Förderungsmassnahmen, genannt "Arbeitsprogression", abgekürzt APG.

- WAT (Werkatelier): Geschützte Arbeitsplätze für leistungsschwache und psychisch kranke Delinquenten
- interne Schule (Allgemeinbildung), durchgeführt von drei externen Lehrkräften, im Anschluss dazu Sportunterricht für die Schüler
- interne Kurzanlehre von 6 Monaten ("Hannsen-Zertifikat")
- BIGA-Anlehre (Lehrstelle intern oder extern), mit externem Besuch der Gewerbeschule
- BIGA-Lehre (Lehrstelle intern oder extern), mit externem Besuch der Gewerbeschule
- Besuch von externen Schulen und Kursen

Förderungswillige und -fähige Insassen werden an regelmässig stattfindenden gemeinsamen Sitzungen zwischen den Dienst habenden Betreuern, den betroffenen Arbeitsmeistern und dem Vollzugsleiter besprochen. An diesen Sitzungen wird der Zeitpunkt für den Eintritt in ein Förderungsprogramm oder eine Verlängerung der Beobachtungsphase festgelegt. Geleitet werden die Sitzungen vom Bereichsleiter Logistik.

Es sei vorweggenommen: Die Annahme, dass eine bessere schulische und berufliche Ausbildung die Chance einer Wiedereingliederung erhöht und die Rückfallgefahr vermindert, kann aufgrund dieses Projekts nur z.T. bestätigt werden. Die Anzahl der Insassen, die in ein berufliches und schulisches Förderungsprogramm eingebunden werden konnten, liegen (wahrscheinlich) unter den Erwartungen. Es scheint mir aber schwer beantwortbar zu sein, welche Anzahl hätte erwartet werden können oder sollen. Die bis jetzt durchgeführten Förderungsmaßnahmen scheinen mir aber realistisch, wenn man bedenkt, dass in den Massnahmenvollzug nicht "gesunde" Kriminelle eingewiesen werden, sondern psychisch Kranke (auch Suchtkranke) Straftäter. In jedem Fall vermitteln die schulischen und beruflichen Förderungsmaßnahmen aber mehr Sicherheit. Zudem gilt zu bedenken, dass jeder einzelne aus dem Massnahmenvollzug Entlassene, dem es gelingt wieder vollumfänglich oder partiell ins Erwerbsleben einzusteigen und eine ihm entsprechende Tätigkeit auszuüben, eine erhebliche Entlastung für die öffentliche Hand darstellt.

Ich werde im Folgenden argumentieren, dass die APG ein Projekt ist, das im Massnahmenzentrum St. Johannsen nicht mehr wegzudenken ist. Es ermöglicht allen Beteiligten, neue Erfahrungen zu sammeln, erleichtert einigen den Wiedereinstieg ins Berufsleben, ermöglicht anderen eine langersehnte berufliche Reorientierung und bietet Anregungen zur Freizeitgestaltung. Durch die Förderungsmaßnahmen werden auch Grenzen der Leistungsfähigkeit und der Möglichkeit zu einer beruflichen Wiedereingliederung deutlich. Einen Insassen fördern bedingt einen regelmässigen Austausch über die Fähigkeiten und Grenzen des Insassen. Dadurch wird die Zusammenarbeit im Massnahmenzentrum intensiviert und bereichert, auch wenn sie - gerade durch das deutlichere zu Tage treten von Defiziten und Schwächen - schwieriger geworden ist.

Die Tatsache, dass die APG nur zögernd Fuss fasste, scheint rückblickend darin zu liegen, dass Veränderungen in einem Bereich Veränderungen in anderen Bereichen nach sich ziehen, die so nicht antizipierbar waren. So wurde erst im Laufe der Zeit deutlich, dass längere Abklärungen bzw. Erfahrungen mit einem Insassen nötig sind, bevor er in ein "Förderungsprogramm" eintreten kann. Die geplante Beobachtungsphase von 1-3 Monaten nach Eintritt genügt in der Regel nicht. Die ersten Monate im Massnahmenzentrum werden von Insassen in der Regel nach einer längeren U-Haft als Erleichterung erlebt. Es besteht dann die Tendenz, die eigenen und die Möglichkeiten des Massnahmenzentrums zu überschätzen. Ein Insasse braucht Zeit, im Massnahmenzentrum Fuss zu fassen um die Möglichkeiten realistisch einzuschätzen. Zudem beeinflussen andere, von der Motivation und den Fähigkeiten unabhängige Faktoren die schulische und berufliche Förderung (unklare Vollzugsdauer, monatelanges Warten auf einen Termin für die Gerichtsverhandlung, unklare familiäre Situation, z.B. Scheidung und Besuchsrecht der Kinder; gesundheitliche Probleme, z.B. HIV und Aids-Erkrankung).

Ein weiterer Faktor hat seit dem Beginn des Projekts "Arbeitsprogression" den Vollzug entscheidend beeinflusst, nämlich die Einstufung von Insassen als "gemeingefährlich". Diese damit verbundenen Einschränkungen, Überprüfungen und Kontrollen schlagen sich auch in den Interviews mit den Insassen nieder, vor allem gerade dann, wenn ein Insasse über die nötigen intellektuellen Fähigkeiten verfügt, die für den Besuch von externen Schulen und Kursen unabdingbar sind.

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass schulische und berufliche Förderungsmassnahmen sich nicht unabhängig von anderen Ereignissen im Vollzug (oder danach) erheben lassen. Sie können die Förderungsmassnahmen positiv oder negativ beeinflussen. Sie wirken sich in jedem Fall auf die Befindlichkeit und die Stimmung aus.

## **2. Modellbeschreibung**

### **2.1. Kurzbeschreibung des Massnahmenzentrums St. Johannes**

Das Massnahmenzentrum St. Johannsen gehört zum Strafvollzugskonkordat der Nordwest- und Innerschweiz.

St. Johannsen dient dem Vollzug von Strafen mit ambulanter Behandlung und straf- und vormundschaftsrechtlichen Massnahmen an männlichen Erwachsenen gemäss Schweizerischem Straf- und Zivilgesetzbuch. Träger der Institution ist die Polizeidirektion des Kantons Bern.

In den fünf, im internen Bereich weitgehend autonom geführten Abteilungen werden folgende Strafen und Massnahmen vollzogen:

- Verwahrung von Gewohnheitsdelinquenten gemäss Art. 42 StGB
- Massnahmen an geistig Abnormen gemäss Art. 43 StGB (Art. 43.1.1 StGB: Einweisung in Heil- und Pflegeanstalt; Art. 43.1.2 StGB: Verwahrung von gefährlichen Tätern)
- Behandlung von Trunk- und Rauschgiftsüchtigen gemäss Art. 44 StGB
- Fürsorgerische Freiheitsentziehung gemäss Art. 397a ZGB
- Gefängnis- und Zuchthausstrafen verbunden mit ambulanter Behandlung gemäss Art. 43 und 44 StGB
- Vorzeitiger Antritt der oben erwähnten Strafen und Massnahmen (exkl. FFE).

### **2.2. Ausgangslage**

#### **2.2.1. Vorhandene Förderungsmassnahmen**

Zwei Säulen dienen bei Projektantrag im Massnahmenzentrum St. Johannsen als Grundlage zur spezifischen Förderung der Eingewiesenen.

- a) Gruppenvollzug mit soziotherapeutischen Möglichkeiten
- b) Fachärztlich-psychiatrische und psychologisch-psychotherapeutische Beurteilungen und Begleitungen

Die Arbeitsbereiche dienen vorwiegend der Tagesstruktur

#### **2.2.2. Veränderung der Insassenstruktur**

- Zunahme von nicht oder ungenügend ausgebildeten Insassen bei Neueintritten. Dem gegenüber stehen gestiegene Anforderungen in der Arbeitswelt.
- Drogenabhängige Eingewiesene sind so jung in die Drogenszene abgeglitten, dass bereits der Schulabschluss tangiert wurde. Sie sind kaum während einer längeren Zeit einer regelmässigen Arbeitstätigkeit nachgegangen, eine Berufsausbildung ist selten vorhanden.
- Der Anteil der Eingewiesenen, die zu langen Zuchthaus- oder Gefängnisstrafen, verbunden mit einer ambulanten Behandlung gemäss Art. 43 StGB verurteilt worden sind, ist gestiegen. Darunter befinden sich Leute, die zwar einen Berufs- oder Anlehrabschluss vorzuweisen haben, die aber im Rahmen einer vollständigen Neuorientierung auch Veränderungen im Berufs- und Ausbildungsbereich anstreben.



- Die Anzahl der psychisch stark auffälligen Insassen mit reduzierten intellektuellen und praktischen Fähigkeiten, die im leistungsorientierten Bereich überfordert sind, nimmt zu.
- Diese beobachteten Veränderungen bedingen Anpassungen in den Arbeitsbereichen und gelten als Grundlage zum Modellversuch "Arbeitsprogression".

### 2.2.3. Ziele der "Arbeitsprogression"

Neben den zwei tragenden Säulen Gruppenvollzug in einem soziotherapeutischen Rahmen und den fachärztlichen und psychotherapeutischen Begleitungen soll die "Arbeitsprogression" als dritte tragende Säule die Resozialisierungsmassnahmen fördern und die Startchancen für einen Wiedereintritt ins Berufsleben erhöhen.

### 2.2.4. Bausteine der "Arbeitsprogression"

#### a) Abbau der Defizite im Berufs- und Bildungsbereich

Mittel: flexibles System, mit diversen Spielmöglichkeiten:

- internes Kurzausbildungsprogramm
- interne Schule
- externes Schnuppern
- externe Schulen und Kurse
- Anlehren und Lehren nach BIGA-Richtlinien (intern oder extern) mit Besuch der öffentlichen Gewerbeschulen.

#### b) Auffangen von schwächeren Eingewiesenen / Heranführen an ein normales Leistungsniveau

Psychisch stark auffällige Eingewiesene mit reduzierten intellektuellen und praktischen (motorischen) Fähigkeiten, die am normalen, leistungsorientierten Arbeitsplatz klar überfordert sind, sollen im neuen "Werkatelier" (WAT) aufgenommen werden.

Dadurch wird ein Ausgrenzen dieser Männer vermieden. Durch geeignete Massnahmen sollen Neigungen und Fähigkeiten dieser Eingewiesenen erarbeitet und durch gezielte Förderung ein Mindestmass an Berufstauglichkeit erreicht werden.

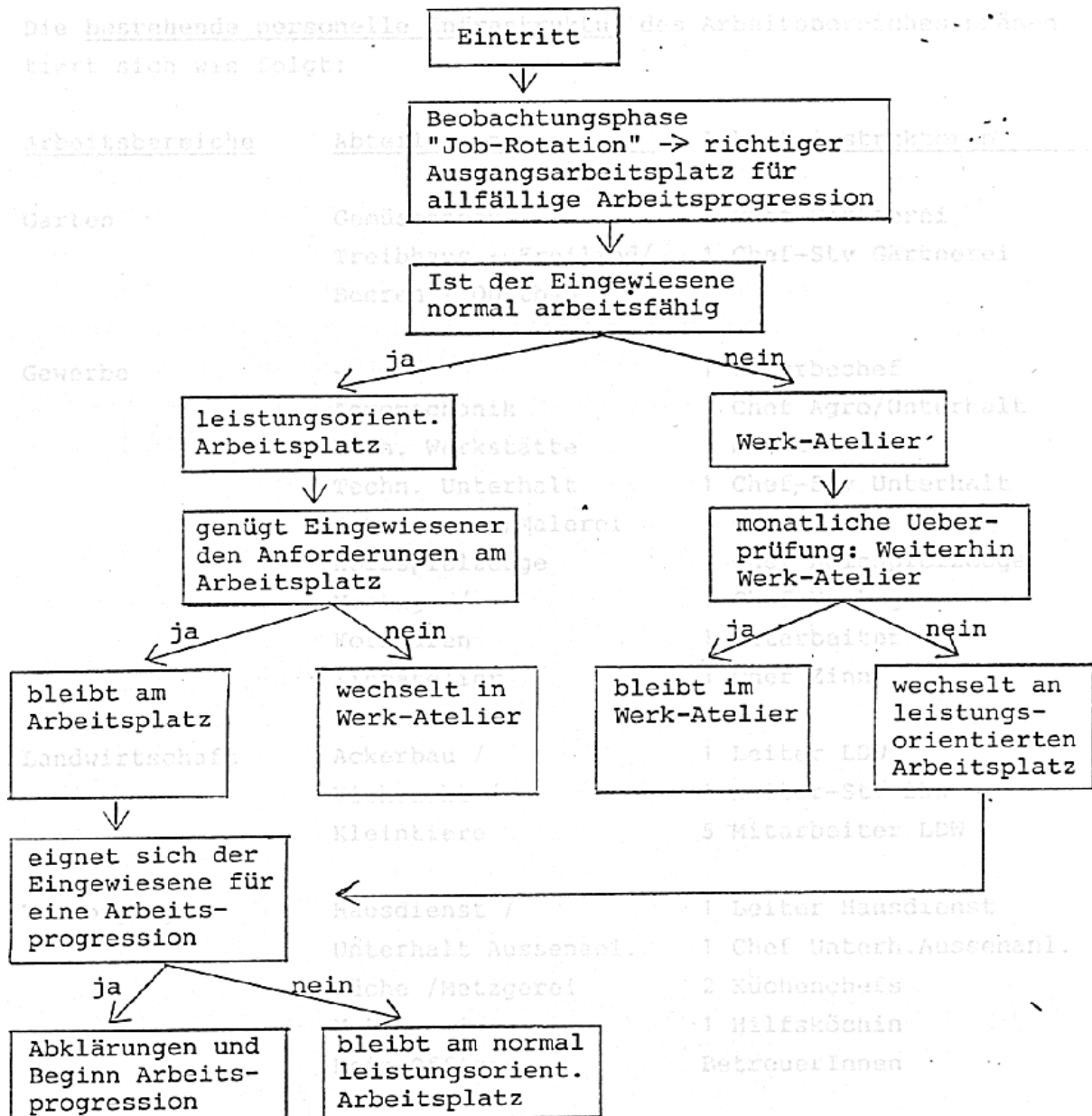
Bei Eignung soll ein Übertritt an einen "normalen" internen Arbeitsplatz ermöglicht werden. Dabei soll ebenfalls die normale Arbeitsprogression offen stehen.

### 2.2.5. Postulierte Wirkungen der Arbeitsprogression auf Selbstwertgefühl und Durchhaltevermögen

Die beruflichen und schulischen Förderungsmassnahmen sollen das **Durchhaltevermögen** und das **Selbstwertgefühl** steigern, indem der Insasse lernt, etwas abzuschliessen, ein Ziel anzustreben und zu erreichen und seine Fähigkeiten adäquat einzuschätzen.

### 2.2.6. Ablaufschema Arbeitsprogression

Die Arbeitsprogression ist flexibel geplant. Übertritte von der einen Stufe zur anderen sollten problemlos möglich sein.



### 3. Umsetzung der "Arbeitsprogression"

#### 3.1. Anzahl der durchgeführten Förderungsmassnahmen

Bis zum 31. 3. 1998 haben insgesamt 95 Insassen in irgendeiner Weise von der "Arbeitsprogression" profitiert. 137 Programme wurden begonnen (inklusive Abschlüsse und Abbrüche; in der Auswertung sind die Abschlüsse per 31.3. 1998 berücksichtigt). Einzelne Insassen durchliefen mehrere Programme.

#### Abgeschlossene und abgebrochene Förderungsprogramme per 31.3. 1998; bezogen auf die in MSTJ vollzogenen Massnahmen

Massnahme	WAT	Int.Schule	Kurzanlehre Abgeschlos..	Kurzanlehre Abgebr..	BIGA-Lehre abgesch.	BIGA-Lehre abgebr.	Ext.Kurs abgeschl.	Ext.Kurs abgebr.	Total
Art. 43.1.1	17	12	9	3	3	1	5	3	53
Art. 43.1.2	1	3							4
Strafe + amb.Beh. 43	3	8	4	2	1	1	3		22
Art. 44.1		1	1				1	1	4
Art. 44.6	14	15	5	5			2	1	42
FFE	7	3		1		1			12
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>137</b>

Mit den nach Art. 43 StGB Eingewiesenen wurden 79 Förderungsprogramme durchgeführt, mit den Eingewiesenen mit Suchtproblemen (Art. 44.1 und 44.6 StGB und FFE) 58. Die zahlenmässigen Unterschiede liegen vorwiegend im Bereich der externen Förderungsmassnahmen. Vier Eingewiesene nach Art. 43 StGB haben eine BIGA-Lehre abgeschlossen, 11 an externen Kursen teilgenommen und diese abgeschlossen. Von den nach Art. 44 StGB Eingewiesenen kann keiner einen BIGA-Lehrabschluss nachweisen, lediglich drei konnten an externen Kursen teilnehmen und diese abschliessen.

#### 3.2. Art der Massnahmen und der damit verbundenen Delikte

##### Art der Massnahme und Art der Delikte, bezogen auf die Eingewiesenen, die an einem Förderungsprogramm teilnahmen

Massnahme	Tötungsdelikte	Raub/ Körperverl.	Sexualdelikte	Brandstiftung	Vermögensdelikte	BMG/Vermögensdelikte	Total
Art. 43.1.1	4	8	7	4	3	5	31
Art. 43.1.2	1	1	1		1		4
Strafe + amb. Beh. 43	1		7		2		10
Art. 44.1		2		1			3
Art. 44.6		2				33	35
FFE							12
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>95</b>

Insgesamt 45 Eingewiesene nach Art 43 StGB haben an der Arbeitsprogression teilgenommen. Bei diesen Insassen überwiegen die schweren Delikte, die mit schweren Persönlich-

keitsstörungen und anderen psychischen Erkrankungen einhergehen. Mit 50 Suchtpatienten wurden Förderungsmassnahmen durchgeführt (Art. 44 StGB und FFE). Der grösste Teil entfällt auf Eingewiesene mit Drogenproblemen (Art. 44.6 StGB), einem Klientel, das, bedingt durch die Sucht, schon früh durch die schulischen und beruflichen Maschen gefallen ist. Damit diese Eingewiesenen gefördert werden können, brauchen sie einen stabilen, kontrollierten und kontrollierbaren Rahmen. Externe Arbeitsplätze oder externe Kurse stellen eine Überforderung dar, weil die Verführung zum Drogenkonsum zu gross ist. Im Gegensatz dazu können sorgfältig abgeklärte Eingewiesene nach Art. 43 im Sinne einer beruflichen Reorientierung durchaus extern gefördert werden, wenn der Wohnbereich stabil und kontrolliert ist.

### 3.3. **Verhaltensauffälligkeiten der Eingewiesenen**

Unabhängig von der Art der Massnahme und den Delikten zeichnen sich die Insassen durch eine Vielzahl von Verhaltensauffälligkeiten aus, die den täglichen Umgang und reibungslosen Ablauf von Tätigkeiten und Kontakten erheblich erschweren. Je mehr Verhaltensauffälligkeiten auf einen Insassen zutreffen, desto schwieriger wird seine Führung bis zum erfolgreichen Abschluss eines Förderungsprogramms.

#### Folgende Verhaltensauffälligkeiten prägen den Alltag im Massnahmenzentrum

Distanzlosigkeit: Ein Insasse wiederholt seine Anliegen ständig, er beansprucht pausenlos Aufmerksamkeit.

Schwache Impulskontrolle, geringe Frustrationstoleranz: Weglaufen vom Arbeitsplatz bei Unstimmigkeiten, verbal geäusserte Aggressivität. Gewalt gegen Gegenstände. Körperliche Gewalt gegen Mitinsassen oder Angestellte ist allerdings sehr selten.

Lügen, Selbstüberschätzung: Ein Insasse gibt sich extern als Angestellter vom Massnahmenzentrum und enger Mitarbeiter eines bekannten Arbeitsmeisters aus. Ein Insasse will nicht zugewiesene, aber als attraktiv eingeschätzte Tätigkeiten ausüben, obwohl er die nötigen Fertigkeiten nicht beherrscht (z.B. Traktor- oder Hubstapler fahren).

Konzentrations- und Aufmerksamkeitsprobleme: Klare und eng umschriebene Aufträge werden kurz nach deren Erteilung vergessen, Gegenstände werden verwechselt: Nach mehreren Wochen Arbeit im Garten ist der Unterschied zwischen Radieschen und Tomaten noch immer nicht klar. Beide sind rot und rund.

Mangelnde Körperpflege: Ein Insasse wird ausgegrenzt, weil er selten duscht und seine Kleider nicht wechselt.

Suchtmittelmissbrauch: Die Insassen sind unaufmerksam, vergesslich, unzuverlässig. Gewisse Tätigkeiten können oder dürfen ihnen nicht übertragen werden. Aufgedeckter Suchtmittelkonsum zieht disziplinarische Massnahmen nach sich, diese können einen Unterbruch in einem Förderungsprogramm zur Folge haben.

Psychotische Episoden: Bedingt durch Reizüberflutung oder Überforderung dekompenziert ein Insasse. Erste Anzeichen sind oft motorische Unruhe, fahriges Sprechen, Rückzug, Wahnvorstellungen, Konzentrationsprobleme. In akuten Fällen drohen Selbst- und Fremdgefährdung.

Depressive Verstimmungen: In schweren Phasen Konzentrationsstörungen, Rückzug, Selbstgefährdung.

### **3.4. Die Umsetzung der “Arbeitsprogression”, bezogen auf die einzelnen Bausteine**

#### **3.4.1. Werkatelier (WAT)**

##### **3.4.1.1. Ziele des Werkateliers**

Förderung von psychisch stark auffälligen Eingewiesenen mit reduzierten intellektuellen und motorischen Fähigkeiten; zwecks Übertrittes in einen leistungsorientierten Arbeitsplatz mit evtl. Anschluss an eine weitere Progressionsstufe.

##### **3.4.1.2. Indikationen für einen Eintritt ins WAT**

- Bei akuten oder chronischen Psychosen: Ermöglichen einer Tagesstruktur mit Rückzugsmöglichkeiten, Reizabschirmung, Vermeiden von Überforderung. Förderung von Krankheitseinsicht (falls keine Klinikeinsicht notwendig).
- Erholung bei körperlicher Überforderung, Krankheit (Hepatitis, fortgeschrittene Aids-Erkrankung).
- Bei auffälligen depressiven Verstimmungen, z.T. bedingt durch lange Vollzugsdauer (falls keine Klinikeinweisung notwendig).
- Bei motorischen und sozialen Defiziten, z.B. markante Distanzlosigkeit oder Selbstüberschätzung

##### **3.4.1.3. Arbeitstherapeutische Methoden**

- Herstellen von einfachen Gebrauchs- und Dekorationsgegenständen aus Holz, Ton, Metall, Karton, etc.
- Gruppenarbeiten, wie z.B. Erstellen von einfacheren Behausungen für die Kleintierhaltung u.ä.
- Einrichten und Unterhalt der eigenen Arbeitsräume und der entsprechenden Mobilien.
- Phasenweiser Gruppeneinsatz in anderen Arbeitsbereichen, wie einfachere Reparatur- und Unterhaltsarbeiten an Mobilien und Immobilien
- Gestalten der Umgebung und der Räume für spezielle Anlässe (z.B. Kunstausstellungen, Konzerte in MSTJ).
- Bepflanzen und Pflegen eines Kräutergartens, Verwertung der Kräuter
- Phasenweiser Gruppeneinsatz in anderen Arbeitsbereichen, vorwiegend in der Gärtnerei

##### **3.4.1.4. Durch die Arbeitstherapie geförderte Eigenschaften**

- Förderung des handwerklichen Geschicks, Training von motorischen Fertigkeiten mittels verschiedenen Materialien und Farben.
- Förderung der sozialen Kompetenzen: Erkennen von Nähe- und Distanz-Problemen. Aufbau von Selbstvertrauen durch genau überblickbare Aufgaben und genaue Rückmeldungen über die geleisteten Arbeiten.
- Aufbau von Selbstkritik: Erfolgskontrolle bei genau überblickbaren Aufgaben (z.B. Genauigkeit).

**3.4.1.5. Aufenthalte im Werkatelier: 42 (ohne Direkt-Eintritte)**

Direkt-Eintritte ins WAT nach Eintritt MSTJ: 10

Verlegungen ab WAT: 7

**3.4.1.6. Verlegungen ab Werkatelier**

Verlegungen (in der Regel psychiatrische Kliniken, in Einzelfällen auch Regionalgefängnis Bern) Aufenthaltsdauer in MSTJ weniger als 1 Monat: Aufenthaltsdauer in MSTJ länger als 1 Monat:	4 1
Total Verlegungen nach Direkt-Eintritten ins WAT	5
Verlegungen von Insassen aus dem WAT, die aber bei ihrem Eintritt in MSTJ an einem Leistungsorientierten Arbeitsplatz waren	2
Total Verlegungen ab WAT	7

Es zeigt sich, dass 5 von 10 Insassen, für die schon bei ihrem Eintritt das WAT die einzige Beschäftigungsmöglichkeit darstellt, psychisch so krank sind, dass ein grosser Teil von ihnen in eine Klinik verlegt werden muss. Der Vollzug einer Massnahme im Massnahmenzentrum scheint beim Einweisungszeitpunkt nicht gerechtfertigt.

**3.4.1.7. Aufenthaltsdauer im Werkatelier (WAT)**

(Diese Zahlen gelten für jene Insassen, die von einem leistungsorientierten Arbeitsplatz ins WAT wechselten und nicht verlegt wurden.)

1 Woche bis 2 Monate	15
2 Monate bis 3 Monate	7
4 Monate bis 6 Monate	11
7 Monate und länger	9
Total	42

Der grösste Teil der Insassen bleibt höchstens 2 Monate im WAT. Dabei handelt es sich vorwiegend um Kriseninterventionen und Aufenthalte nach kleineren Unfällen zwecks Tagesstruktur.

### 3.4.1.8. Wechsel leistungsorientierter Arbeitsplatz WAT leistungsorientierter Arbeitsplatz

Arbeit an einem leistungsorientierten Arbeitsplatz bis Eintritt ins WAT und Verbleib nach Austritt aus dem WAT

Weniger als 6 Monate in MSTJ bis Eintritt ins WAT; Übertritt nach dem WAT an einen leistungsorientierten Arbeitsplatz in MSTJ	13
Länger als 6 Monate in MSTJ bis Eintritt ins WAT (6 ½ Monate bis 4 Jahre) Übertritt nach dem WAT an einen leistungsorientierten Arbeitsplatz in MSTJ	16
Länger als 6 Monate in MSTJ bis Eintritt ins WAT; Übertritt nach dem WAT in einen geschützten Rahmen ausserhalb von MSTJ im Rahmen einer Progressionsstufe	11
Verstorben	2
Total	42

### 3.4.1.9. Das Werkatelier (WAT): Ergebnisse

Der Wechsel "leistungsorientierter Arbeitsplatz" ⇒ WAT ⇒ "leistungsorientierter Arbeitsplatz" hat sich bewährt. Das WAT dient der Stabilisierung von Insassen und kann seine Leute wieder in einen "leistungsorientierten Bereich" überführen. Ein Insasse kann während seines Aufenthalts in MSTJ mehrmals von einem leistungsorientierten Arbeitsplatz ins WAT wechseln.

Das WAT kann für psychisch schwer kranke Insassen in einer akuten Phase aber keine psychiatrische Klinik ersetzen.

Das WAT dient auch als Vorbereitung eines Uebertritts in einen geschützten Wohn- und Arbeitsraum ausserhalb von MSTJ.

## 3.4.2. Die interne Schule

### 3.4.2.1. Personelle und räumliche Ressourcen

Für die interne Schule stehen am Mittwoch Nachmittag zwei patentierte Primarlehrer und 1 patentierte Primarlehrerin zur Verfügung. Jede Lehrkraft betreut in der Regel 3 Schüler. Die Schüler sind in Kleingruppenräumen untergebracht (1 bis 3 Schüler pro Raum).

**3.4.2.2. Anzahl "Schüler", Lehrstoff und Dauer des Schulbesuchs**

Insgesamt profitierten 42 Eingewiesenen von der intern angebotenen Allgemeinbildung.

Von diesen 42 sind 4 auf eigenen Wunsch wieder ausgetreten. Die schulische Förderung eines Eingewiesenen musste wieder abgebrochen werden, da er während der ganzen Unterrichtszeit alle drei Lehrkräfte beanspruchte.

Unterrichtsfächer: In der Regel Deutsch, Französisch, Englisch, und Mathematik auf Primarschul-Niveau.

Ausnahmen: Ein Schüler wurde auf dem Sekundarschul-Niveau gefördert, einer erhielt Deutschunterricht für Fremdsprachige.

Minimale Dauer des Schulbesuchs: 2 Monate

Maximale Dauer des Schulbesuchs: 1 Jahr

**3.4.2.3. Besuch der internen Schule nach Eintritt in MSTJ in Monaten**

Der Besuch der internen Schule nach Eintritt in MSTJ in Monaten

3-4 M	5-6 M	7-8 M	9-12 M	12-24 M	länger als 24 M	Total
18	9	3	5	3	4	42

Ein grosser Teil der Eingewiesenen kann bereits während der ersten vier Monate in MSTJ die interne Schule besuchen, mehr als die Hälfte nach einem halben Jahr.

**3.4.2.4. Der Besuch der internen Schule: Ergebnisse**

Für Insassen, die nach Austritt ihre Startchancen verbessern wollen, stellt die interne Schule in der Regel ein erster Baustein einer Förderungsmassnahme dar. Mehr als die Hälfte der förderungswilligen und -fähigen Insassen, können in den ersten sechs Monaten nach Eintritt in MSTJ die interne Schule besuchen. Die interne Schule eignet sich sowohl für Eingewiesene nach Art. 43 und Art. 44 (Tabelle 1)



### 3.4.3. Die internen Kurzanlehren (“Hannsen-Zertifikat”)

#### 3.4.3.1. Art der abgeschlossene Kurzanlehren und deren Dauer

<b>Arbeitsbereiche, die für interne Kurzanlehren zur Verfügung stehen</b>	<b>Abschlüsse von internen Kurzanlehren</b>
<u>Garten</u>	
Gemüseanbau	1
Treibhaus und Freiland: Beeren und Obstbau	
<u>Gewerbe</u>	2
Agromechanik	
Mechanische Werkstätte	2
Technischer Unterhalt (Elektro)	
Schreinerei / Malerei	
Holzspielzeuge	3
Korbwaren	
Zinnatelier	
<u>Landwirtschaft</u>	1
Ackerbau	2
Viehzucht	
Kleintiere	
<u>Versorgung</u>	
Hausdienst	2
Unterhalt Aussenanlagen	3
Küche / Metzgerei	
Metzgerei	1
Heim-Offices	
<b>Total Abschlüsse Kurzanlehren</b>	<b>19</b>

#### Zeitdauer vom Beginn einer Kurzanlehre bis zum Abschluss

Geplant war eine Dauer von 6 Monaten, die in der Mehrzahl der Fälle eingehalten werden konnte. Vereinzelt wurde die Dauer überschritten, niemand brauchte aber länger als 8 Monate, um das Zertifikat zu erlangen.

Während der Zeit der internen Kurzanlehren werden die Lehrlinge in genau umschriebene Tätigkeiten eingeführt, der erfolgreiche Abschluss wird mit einem Zertifikat bestätigt, auf dem die Anforderungen und deren Erfüllungen aufgelistet sind.

#### Beispiel eines Ausbildungsprogramms aus dem Bereich “Zinn”

- Kenntnisse über das Zinn
- Berechnen und Erstellen von Legierungen
- Festlegen von Giesstemperaturen
- Richtige Handhabung von Maschinen und Werkzeugen
- Giessen in Silikonformen
- Giessen mit Zentrifuge auf Gummiform
- Sauberes und richtiges Entformen und Kühlen
- Führen eines Werkstattbuches und Arbeitsrapportes

### 3.4.3.2. Beginn einer internen Kurzanlehre nach Eintritt in MSTJ in Monaten

3-4 M	5-6 M	7-8 M	9-12 M	12-24 M	länger als 24 M	Total
5	7	4	8	3	4	31

Während der Projektphase haben in den ersten 6 Monaten nach Eintritt 12 Insassen eine interne Kurzanlehre begonnen, 19 nach mehr als einem halben Jahr. Im Unterschied zum Besuch der internen Schule dauert die Beobachtungsphase im Falle einer internen Kurzanlehre länger. Ein Insasse, der eine interne Kurzanlehre absolvieren kann und will, braucht schon ein gewisses Mass an Durchhalte- und Leistungsvermögen, damit die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs verringert werden kann.

### 3.4.3.3. Die internen Kurzanlehren ("Hannsen-Zertifikat"): Ergebnisse

Bis zum 31.3. 1998 wurden 30 interne Kurzanlehren begonnen. Davon wurden 19 abgeschlossen, 11 Kurzanlehren mussten abgebrochen werden.

Gründe zum Abbruch: Anzeichen von Ueberforderung (psychisch, motorisch, intellektuell).

### 3.4.4. Abgeschlossene BIGA-Lehren

Lediglich drei Lehrabschlüsse nach BIGA konnten erzielt werden.

#### Landwirtschaft

1 Lehrbegleitende Berufsschule (1 Jahr). Effektive Dauer 2 Jahre (Nachholen einer begonnenen aber nicht abgeschlossenen Lehre vor Eintritt in MSTJ).

1 Zwei Semester Landwirtschaftsschule (Jahreskurs).

#### Forstwart

1 Abschluss als Forstwart. Dauer 3 Jahre. Die effektive Zeit bis zum Lehrabschluss betrug aber nur 2 Jahre, da der betreffende Eingewiesene bereits über einen Lehrabschluss als Landwirt verfügte.

#### Kaufmännische Berufsschule

1 Abschluss, Dauer 3 Jahre.

Alle Abschlüsse wurden von Eingewiesenen nach Art. 43 StGB erzielt.

### 3.4.5. Externe Schulen und Kurse

Abgeschlossen werden konnten Kurse, mit einer klaren zeitlichen Begrenzung, wenn das Lernen im Klassenverband stattfand. Es handelte sich dabei um Sprachkurse (Englisch),

PC-Kurse (User und / oder Supporter).

Abgebrochen werden mussten externe Praktika im Pflegebereich und AKAD-Kurse (kaufmännischer Bereich oder Maturitätsvorbereitung). In zwei Fällen handelte es sich um eine klare intellektuelle Überforderung, zudem fehlte - trotz stützenden Massnahmen seitens MSTJ - die Selbstdisziplin zur selbständigen Erarbeitung des Lehrstoffes. Ein AKAD-Kurs im kaufmännischen Bereich wurde abgebrochen, weil im Kursstoff auch ein praktischer Bereich vorgesehen war. Aus Datenschutzgründen können aber Insassen nicht in der Verwaltung eingesetzt werden.

Die externen Praktika im Pflegebereich (in der Regel Altenpflege) mussten wegen psychischer Überforderung abgebrochen werden, trotz grosser Motivation und persönlichem Engagement seitens der Insassen.

### 3.5. Zusammenfassung: Die Realisierung des Modellversuchs “Arbeitsprogression”

Von den geplanten Förderungsmassnahmen als geeignet für alle Arten von Massnahmen haben sich die niederschweligen Angebote erwiesen:

- das Werkatelier
- die interne Schule
- die interne Kurzanlehre (Hannsen-Zertifikat)

Von den geplanten Förderungsmassnahmen haben sich als recht hohe und schwierige Hürden erwiesen:

- BIGA-Lehren und -Anlehren
- externe Kurse mit klarer zeitlicher Begrenzung und Lernen im Klassenverband. Eingewiesene nach Art. 43 StGB haben grössere Chancen, eine externe Lehre oder einen externen Kurs zu beginnen und abzuschliessen.

Von den geplanten Förderungsmassnahmen haben sich als kaum realisierbar, resp. ungeeignet erwiesen:

- AKAD-Kurse: zu hohe Anforderungen an die Selbstdisziplin (kein Lernen im Klassenverband)
- Kurse, die ein Praktikum in der Verwaltung erfordern (Datenschutz)
- Praktika im Pflegebereich: zu grosse emotionale Belastung

Je höher die Anforderungen sind, desto länger sollten die Beobachtungsphasen und die Vorabklärungen dauern (mindestens 6 Monate bei hohen Anforderungen).

## 4. Die Auswertung des Modellversuchs “Arbeitsprogression”

### 4.1. Ausgangslage und Mittel der Auswertung

Schulische und berufliche Förderungsmassnahmen sollen das Selbstwertgefühl und das Durchhaltevermögen der Insassen steigern und die Chancen der Wiedereingliederung ins Berufsleben fördern.

Die Grundlage der Auswertung waren halbstandardisierte Interviews. Es wurden Fragen zu den gesamten Lebensumständen und dem sozialen Umfeld der Eingewiesenen gestellt.

Folgende Fragenbereiche wurden abgedeckt:

- Art der Teilnahme am Projekt “Arbeitsprogression” (Bausteine der schulischen und beruflichen Förderungsmassnahmen);

- Arbeitsbereich: Wissen um Tätigkeiten, Arbeitsklima, Autonomie am Arbeitsplatz, Belastungen am Arbeitsplatz, Konfliktlösungsstrategien, Ansprechpersonen bei Konflikten
- Fragen zur Befindlichkeit und den Lebensumständen: Wichtige Bezugspersonen in MSTJ (andere Insassen, Betreuer), zur familiären Situation, der finanziellen Situation (Schulden, Geldverwaltung, Vormund), der Vollzugssituation (vorzeitiger Massnahmenantritt, bevorstehende Gerichtsverhandlung, bevorstehender Übertritt in eine andere Vollzugsstufe (Wohn- oder Arbeitsexternat, Wohn- und Arbeitsexternat, bedingte oder probeweise Entlassung)). Diese Fragen wurden gestellt, weil anzunehmen ist, dass diese "Rahmenbedingungen" die Arbeitsleistungen erheblich beeinflussen.
- Fragen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung (Adäquate Selbst- und Fremdeinschätzung).

Mittels dieser Fragen und Fragebereiche sollten die folgenden Konstrukte "Selbstwertgefühl" und "Druchhaltevermögen" indirekt erhoben werden. Diese beiden Variablen sind keine Persönlichkeitseigenschaften, die der Selbst- und / oder Fremdbeobachtung unmittelbar und objektiv zugänglich sind.

#### 4.2. Ort und Art der Durchführung der Interviews mit den Eingewiesenen

Die Interviews mit den Eingewiesenen wurden am Institut für Psychologie der Universität Bern von einer externen Psychologin durchgeführt. Sie wurden auf Tonband gespeichert. Die Insassen wurden entweder nach Bern gebracht oder fuhren selbstständig dorthin.

#### 4.3. Zeitlicher Rahmen der Interviews

##### Interviews mit den Eingewiesenen

Geplant: Das Massnahmenzentrum St. Johannsen liefert kontinuierlich Daten zum Stand der "Arbeitsprogression", so dass die Insassen drei Mal interviewt werden können: Zu Beginn eines Förderungsprogramms, am Ende eines Förderungsprogramms und nach Austritt.

Effektives Vorgehen: Zwei Mal jährlich erfragte die Verantwortliche für die Auswertung den Stand der "Arbeitsprogression". Die betreffenden Insassen wurden interviewt.

Insassen im WAT: Nicht alle Insassen, die das Werkatelier besucht haben, wurden befragt. Eine Befragung aller Insassen würde einem wichtigen Auftrag des WAT's widersprechen. Es dient der Reizabschirmung psychisch kranker Insassen. Viele wären einer Befragung psychisch nicht gewachsen.

Befragung der Arbeitsmeister: Jene Arbeitsmeister, die Insassen in einem Förderungsprogramm betreuten (interne Kurzanlehen oder Biga-Anlehen und Lehren mit externem Besuch der Gewerbeschule), wurden zwei Mal im Laufe des Modellversuchs über ihre Erfahrungen befragt (Anfang und Ende).

Externe Lehrkräfte: Zwei Befragungen während des Modellversuchs (Anfang und Ende).

Betreuung: Befragt wurden die Abteilungsleiter oder deren Stellvertreter, oder die verantwortliche Person für die "Arbeitsprogression" in der Abteilung. Die Befragung erfolgte einmal gegen Ende des Modellversuchs.

#### **4.4. Auswertung der Interviews**

##### **4.4.1. Erarbeiten eines Kodiersystems für die Auswertung der Interviews mit den Eingewiesenen**

Nach Durchführung der ersten Interviews wurden die Tonbänder angehört. Zwei als gegensätzlich empfundene Interviews (grosse berichtete Zufriedenheit mit den Förderungsmassnahmen, angemessenes Antwortverhalten versus viel Kritik, weit-schweifige, ausweichende Antworten) wurden transkribiert (verschriftlicht). Anhand dieser Transkripte wurde ein Auswertungsbogen erarbeitet. Auf diesem Auswertungsbogen werden die Fragebereiche und die jeweiligen Inhalte notiert, sowie die Art, wie der Insasse auf die Frage reagiert und wie er über die Inhalte redet (siehe Beilage). Um zu überprüfen, ob die Kodierung auf die beschriebene Weise realisierbar und nachvollziehbar ist, wurde während den ersten zwei Interviewserien eine unabhängige Drittperson (ebenfalls eine Psychologin) zur Gegenkodierung beigezogen.

##### **4.4.2. Ziel des Kodiersystems**

Das Kodiersystem sollte Rückschlüsse auf die Konstrukte "Selbstwertgefühl" und "Durchhaltevermögen" zulassen, in Abhängigkeit zu den berichteten Inhalten.

##### **4.4.3. Ergebnisse der Interviews mit den Eingewiesenen in Bezug auf die Konstrukte "Selbstwertgefühl" und "Durchhaltevermögen"**

Tendenziell lässt sich bei jenen Insassen, die eine Förderungsmassnahme abgeschlossen haben, eine Verbesserung des "Selbstwertgefühls" und des "Durchhaltevermögens" feststellen. Bei Insassen, bei denen eine Förderungsmassnahme abgebrochen werden musste, werden tendenziell Verschlechterungen festgestellt. Es ist aber unklar, wie weit diese schwachen "Effekte" nur auf die Förderungsmassnahmen zurückzuführen sind und wie weit sie auch von anderen Lebensumständen oder stützenden Massnahmen (Psychotherapie, Erfolg im Sport) oder durch Veränderung der Lebensumstände beeinflusst werden. Umgekehrt kann auch nicht schlüssig dargelegt werden, ob tendenzielle Verschlechterungen allein durch den Abbruch einer Förderungsmassnahme bedingt sind.

Keine schlüssigen Antworten können gegeben werden, ob ein erfolgreich abgeschlossenes Förderungsprogramm tatsächlich Selbstwertgefühl und Durchhaltevermögen steigern. Denn abgesehen von einer spezifischen beruflichen Förderung leben die Insassen in einem Milieu mit therapeutischem Charakter, von dem alle Insassen, unabhängig davon, ob sie an einem Förderungsprogramm teilnehmen oder nicht, profitieren. Allfällige Verbesserungen können auch auf andere, als positiv erlebte Kontakte zurückgeführt werden.

## 5. Befragung der Betreuer (Abteilungsleiter und -stellvertreter): Die Sicht der Betreuer zur "Arbeitsprogression"

Den Abteilungsleitern und ihren Stellvertretern wurden folgende Fragen gestellt:

1. *Worin sehen Sie den Sinn der "Arbeitsprogression"?*
2. *Inwiefern wird die Betreuungsarbeit verändert, wenn sich ein Insasse in einem schulischen und / oder beruflichen Förderungsprogramm befindet?*
3. *Welches sind die Kriterien, einen Insassen zu fördern?*
4. *Welches sind die Kriterien zum Abbruch einer Förderungsmaßnahme?*

Im Folgenden handelt es sich um paraphrasierte Zusammenfassungen der Befragungen.

### 5.1. Der Sinn der "Arbeitsprogression" aus der Sicht der Betreuer

Generell sind die Rückmeldungen positiv. Einen guten Rückhalt haben die beruflichen Förderungsmaßnahmen in jenen Abteilungen, in denen Massnahmen nach Artikel 43 bis StGB vollzogen werden. Mir scheint das klar, da die Aufenthaltsdauer dieser Insassen in der Regel länger ist.

Auf den Suchtabteilungen, auf denen Massnahmen nach Art. 44.1 und 44.6 StGB vollzogen werden, kommen externe Lehren und Anlehen weniger in Frage. Die Aufenthaltsdauer ist zu kurz, eine Lehre oder Anlehre sollte während der Massnahme begonnen und abgeschlossen werden können. Sie brauchen deshalb längere Erfahrungen um sich darüber klar zu werden, welche Elemente der Förderungsmaßnahmen realisierbar sind. Es hat sich gezeigt, dass die interne Kurzanlehre auf die Massnahmen 44.6 zugeschnitten ist. Sie ist von ihrer Dauer her (6 Monate) nicht nur innerhalb der Massnahme möglich, sondern diese überschaubare Dauer bietet gerade Drogenabhängigen die Möglichkeit, endlich einmal im Leben etwas durchzuziehen und abzuschliessen. Dabei ist nicht immer wichtig, in welchem Arbeitsbereich die Kurzanlehre gemacht wird, sondern die Tatsache, dass etwas abgeschlossen werden kann, steht oft im Vordergrund. Insgesamt wird allerdings bei den Arbeitsmeistern eine Zurückhaltung für Kurzanlehen festgestellt.

Eine Abteilung berichtet, sie hätten Pionierarbeit geleistet, indem sie von Anfang an bei jedem Insassen intensive Motivationsarbeit geleistet haben. Für ihre Abteilung sei die berufliche und schulische Förderung der Insassen schon immer, d. h. schon vor dem Modellversuch, eine Selbstverständlichkeit gewesen. Die anderen Abteilungen ziehen langsam nach und hätten längere Anlaufzeiten gebraucht, um "ihre" Insassen zu den Förderungsmaßnahmen zu motivieren. Diese Ansicht wird durch die Äusserung des Leiters einer anderen Abteilung unterstützt: Am Anfang wurde nicht versucht, die Insassen zu fördern, wenn sie nicht direkt an einer Lehre interessiert waren. Heute hat sich die Einstellung geändert. Dieser Leiter motiviert seine Betreuer, mit den Insassen ihre Defizite anzuschauen. Viele haben Angst, zu ihren Lese- und Schreibschwächen zu stehen, viele hätten schulische Förderung nötig (Mathematik, Lesen, Rechtschreibung). Die Motivation zur schulischen und beruflichen Förderung sollte immer wieder überprüft werden, viele Insassen realisieren erst nach 7 oder 9 Monaten, dass sie sich in irgend einer Weise weiterbilden könnten. Wird ein Insasse auf einer Achse gefördert, können sich Schwächen auf einer anderen Achse zeigen.

Die schulische und berufliche Förderung eines Insassen ist nicht allein ausschlaggebend für das "Gelingen" einer Massnahme, wenn unter "Gelingen" eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung in die Gesellschaft verstanden wird. Diese För-

derungsmassnahmen sind aber ein Element, das zum Gedanken der Massnahme passt.

Ein Abteilungsleiter meint, wenn es die "Arbeitsprogression" nicht gäbe, müsste sie erfunden werden. Sie ist ein gutes Mittel, der Massnahme einen Sinn zu geben, indem Betreuer und Insassen gemeinsam nach neuen Zielen suchen, diese definieren und gegenseitige Vereinbarungen zur Zielerreichung treffen.

## **5.2. Veränderungen in der Arbeitsweise aus der Sicht der Betreuer**

Wenn ein Insasse bei einer schulischen und/oder beruflichen Förderung mitmacht, wird die Arbeit intensiver, der Austausch mit den Arbeitsmeistern wird häufiger oder sollte es zumindest sein.

Die Arbeit mit dem Insassen verändert sich: Er stellt mehr Fragen, er wird aber auch strenger bewertet. Durch die strengere Bewertung tauchen mehr Schwierigkeiten auf. Die berufliche Realität draussen wird mehr einbezogen, Unpünktlichkeit und Cannabis-Konsum werden strenger bewertet (oft führt das eine zum anderen). Auf der anderen Seite werden aber auch ausserordentliche Anstrengungen unternommen, damit ein Insasse die Anlehre in einem Motivationstief nicht abbricht.

Der Informationsaustausch zwischen den einzelnen Bereichen intern ist vorhanden, obwohl z.T. gewünscht wird, dass er verbessert wird. In einer Abteilung funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Betreuern und den Arbeitsmeistern gut. Letztere werden eingeladen, wenn in der Abteilung mit einem Insassen "Standortbestimmungen" vorgenommen werden, d. h. weitere Schritte im Vollzug diskutiert werden.

Die Arbeit wird wesentlich anspruchsvoller, wenn ein Insasse extern gefördert wird. Kontakte mit Kursleitern, externen Schulbehörden, vermehrter schriftlicher Verkehr, Abklärung von Finanzierungen usw. werden nötig. Bevor ein Insasse gefördert wird, wird geprüft, ob er den strengeren Anforderungen gewachsen ist.

Die APG hat die Zusammenarbeit in der Anstalt verändert. Es gibt mehr Gespräche zwischen den Abteilungen und den Arbeitsmeistern. Manchmal wird empfunden, dass die gegenseitige Gesprächs- und Konfliktfähigkeit noch in den Kinderschuhen steckt. Mängel in der sozialen Kompetenz, wie ein Insasse durch schwierige Drucksituationen begleitet werden kann, werden z.T. sichtbar.

Bei den Suchtabteilungen liegt der Fokus nicht mehr so sehr auf der Sucht. Es kann klarer definiert werden, was erreicht und was nicht erreicht werden konnte. Eine klare Erfolgskontrolle wird möglich, Ausweichen und Bagatellisieren werden offensichtlicher und können gezielter angegangen werden. Unter Umständen kann das Gelernte im Heim umgesetzt werden: Absolviert ein Insasse eine Kurzanlehre in der Schreinerei, kann er bei Umbauarbeiten im Heim mitplanen, mithelfen und mitgestalten. Wenn jemand in der Küche eine Kurzanlehre macht und auf der Abteilung kocht, bekommt er eine direkte Rückmeldung von der Gruppe.

Obwohl die APG den Vollzug von Massnahmen bereichert, stellt sie immer wieder eine Herausforderung dar. Auf den Suchtabteilungen gestalten sich die Vollzugsverläufe oft turbulent: Drogenkonsum, Arrest, Flucht. Innerhalb dieser Instabilität ist es schwierig, ein verbindliches Programm in den Vollzugsalltag zu integrieren.

### 5.3. Kriterien zur beruflichen und schulischen Förderung aus der Sicht der Betreuer

Jeder Insasse hat prinzipiell die Möglichkeit, an den Förderungsmassnahmen teilzunehmen. Zu diesem Zweck füllt er selbst einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung aus. Sehr schwachen Insassen (Lese- und Schreibschwierigkeiten) wird geholfen. Am Anfang zeigt sich oft eine Selbstüberschätzung. Nicht jeder Insasse ist beim Massnahmenantritt an einer Förderung interessiert, zum Teil weil er das Ziel hat, die Massnahme so schnell wie möglich hinter sich zu bringen. Erst im Laufe der Zeit kommt es zu einer ersten Ernüchterung (diese beginnt oft mit der Urlaubsberechtigung) und er beginnt zu realisieren, dass er die Massnahme wahrscheinlich nicht so schnell hinter sich bringt, wie er sich das ursprünglich vorgestellt hat. Der Fragebogen zur Selbsteinschätzung sollte deshalb mehrmals im Verlauf der Massnahme mit dem Insassen gemeinsam ausgefüllt werden. Zudem brauche er mehr Erklärungen, wie gewisse Fragen gemeint sind. Das Thema "schulische oder berufliche Förderung" sollte im Gespräch mit den Insassen immer ein Thema sein.

#### Ein Insasse wird gefördert wenn

- das Interesse und die Motivation da sind. Mit der Aufenthaltsdauer steigt auch die Motivation, etwas zu machen. Dies gilt vor allem für Leute mit Suchtproblemen. Erst nach einer längeren Abstinenz (auch Cannabis) verschwindet die Apathie.
- wenn er nicht zu alt ist
- er psychisch eher stabil ist und nicht zu starke emotionale Schwankungen erleidet. Das familiäre Umfeld sollte stabil sein. Ist ein Insasse in der Scheidung, kann sich das negativ auf eine berufliche Förderungsmassnahme auswirken.
- Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und eine gewisse Vertrauensbasis müssen vorhanden sein. Der Insasse muss sich auf Gespräche mit Betreuern und Arbeitsmeistern einlassen.
- Es sollte eine gewisse Zukunftsaussicht vorhanden sein. An Aids erkrankte Insassen (nicht HIV-Positive) haben genug mit ihrer Krankheit zu tun und sind gesundheitlich angeschlagen.

Spezielle Überlegungen und Abklärungen sind nötig, wenn sich ein Insasse im vorzeitigen Massnahmenantritt befindet und das Datum der Gerichtsverhandlung noch in weiter Ferne liegt. Es empfiehlt sich, einen Insassen für eine Förderungsmassnahme auch vor der Gerichtsverhandlung zu motivieren, auch wenn dieser der Meinung ist, er werde nach der Verhandlung gleich entlassen. Die Grundstrafe kann wesentlich länger ausfallen, die Verhandlung wesentlich später stattfinden, als dies der Insasse hofft. Wenn zu sehr auf die Rechenkünste der Insassen Rücksicht genommen wird, wird möglicherweise die Chance einer gezielten Förderung verpasst. Förderungsmassnahmen haben aber nur dann einen Sinn, wenn ein Insasse längere Zeit, d.h. nicht nur 7 bis 8 Monate, in MSTJ stationär bleibt.

Eine Förderung kann für einen Insassen einen neuen Motivationsschub bedeuten. Wenn einer in einem Förderungsprogramm ist, bekommt er einen bestimmten Wert. Dies wird z.B. sichtbar, wenn ein Insasse mehr Raum zum Arbeiten will, sich eine Arbeitsecke einrichtet oder die Produkte seiner Arbeit auf der Abteilung zeigt.



#### **5.4. Kriterien zur externen Förderung aus der Sicht der Betreuer**

Die Motivation eines Insassen, extern etwas zu machen, wird als höher eingeschätzt, weil das Verweilen ausserhalb des Anstaltsareals mit mehr Prestige, Abwechslung und Privilegien verbunden ist. Der Besuch von externen Schulen und Kursen erfordert sorgfältige Vorabklärungen. Eine Rückfallgefahr während des Aufenthalts ausserhalb von MSTJ sollte ausgeschlossen werden können. Klare Verträge sind nötig, damit der Insasse die Konsequenzen bei Vergehen kennt (Drogen- und Alkoholschmuggel oder - und Konsum). Der Insasse muss wissen, dass das ganze Team hinter diesen Abmachungen steht, damit er die einzelnen Mitglieder nicht gegeneinander ausspielen kann.

Der Besuch externer Kurse ist nicht oder nur bedingt möglich, wenn sich ein Insasse im vorzeitigen Massnahmenantritt befindet.

Der externe Kurs muss während des stationären Aufenthalts im MSTJ absolviert werden können.

Externe Kurse haben nicht nur den Sinn einer beruflichen Förderung, sondern bei langen Strafen verliert der Insasse das Selbstvertrauen. In einem externen Kurs mit anderen, nicht straffällig gewordenen Menschen kann sich ein Insasse wieder "messen", sein Selbstvertrauen wieder aufbauen und beurteilen, was er kann und was nicht, im Vergleich zu einem Individuum in der Freiheit. Er gewinnt an Selbstvertrauen, wenn er sieht, dass er mit dem Lehrstoff mithalten kann. Er lernt zudem, sich wieder im Alltag ausserhalb des Vollzugs zu bewegen.

PC-Kurse sind hoch im Kurs.

#### **5.5. Kriterien zum Abbruch einer Förderungsmassnahme aus der Sicht der Betreuer**

- intellektuelle und arbeitsmässige Überforderung (z.B. manuelle Einschränkungen); das sollte eigentlich nicht mehr passieren, wenn die Vorabklärungen sorgfältig genug sind
- medizinische Einschränkungen
- starke Instabilität (viele Fluchten)
- extern: unregelmässiger Kursbesuch, Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit (sich nicht an Abmachungen und Vereinbarungen halten).
- ein Abbruch wirkt sich nicht unbedingt negativ aus. Probleme können neu definiert werden; Ziele und Pläne realistischer angegangen werden.

#### **5.6. Der Stellenwert des "Hannsen-Zertifikats" (interne Kurzanlehre) aus der Sicht der Betreuer**

Die interne Kurzanlehre hat bei Insassen, die gar keinen Ausweis haben, einen gewissen Stellenwert: Ich habe endlich etwas durchgezogen, ich kann dann das, was auf dem Papier steht. Es kann in bestimmten Regionen der Schweiz noch von Vorteil sein (z.B. Ausweis für "Melken").

Es werden genauere und vergleichbarere Beobachtungsdaten zwischen Betreuung und Arbeitsmeister gewünscht (Beurteilung und Formulierung).

Die Stellensuche wird allerdings nicht unbedingt leichter. Die Enttäuschung, etwas gemacht zu haben und doch Mühe zu haben, eine Stelle zu finden. Es werden Hoffnungen aufgebaut, die Enttäuschungen sollten wieder aufgefangen werden können.

### 5.7. Stellenwert der internen Schule aus der Sicht der Betreuer

Die Kapazitäten der internen Schule sollten ausgebaut werden. Es besteht eine lange Warteliste, die sich negativ auf die Motivation auswirkt.

Die Zusammenarbeit Schule / Abteilungen sollte besser sein. Die Abteilungen wissen wenig, was in der Schule geht, wie gut ein Schüler ist, und was er kann.

Gewünscht werden klarere Abmachungen und Rückmeldungen, warum ein Schüler den Unterricht nicht mehr besucht.

Gewünscht werden auch realistische Rückmeldungen, wenn es um den Besuch einer externen Lehre geht.

Gewünscht wird eine gewisse Verbindlichkeit, was gerade bei Insassen mit Drogenproblemen wichtig ist.

Schulbesuch und bestimmte leistungsorientierte Arbeitsplätze lassen sich schlecht verbinden (z.B. melken).

Es wird beobachtet, dass wenig Hausaufgaben gemacht werden. Den Schülern sollte auf der Abteilung ein Raum eingerichtet werden, wo sie die Hausaufgaben erledigen können. Eine Abteilung hat das bereits gemacht.

### 5.8. Stellenwert des Werkateliers (WAT) aus der Sicht der Betreuer

Von den Insassen wird das WAT am Anfang als lächerlich oder beschämend empfunden. Mit der Zeit wächst der Stolz über die Produkte, die sie dort herstellen. Auf den Abteilungen zeigt sich das etwa darin, dass die Insassen ihre Arbeiten zeigen oder erzählen.

Die Entlastung, die ein Insasse erlebt, wenn er im WAT arbeitet, wenn er an einem anderen Arbeitsplatz überfordert war, zeigt sich etwa darin, dass er sich weniger zurückzieht und mehr am Abteilungsleben teilnimmt (Gesprächsrunden, gemeinsame Mahlzeiten, Freizeitaktivitäten, gemeinsame Spiele).

Auf den Suchabteilungen wird das WAT von den Insassen, wenn sie es besuchen, offenbar weniger schlecht beurteilt.

*Die Analyse der Interviews mit den Insassen hat ergeben, dass das WAT von den meisten Insassen als sehr positiv beurteilt wird. Es kann sein, dass sie sich schämen, intern zuzugeben, wie wohl sie sich dort fühlen.*

### 5.9. Veränderungswünsche der Abteilungen

- Den Schülern sollte auf den Abteilungen ein Raum zur Verfügung stehen, in dem sie die Hausaufgaben erledigen können.
- Die Diplomüberreichung sollte etwas mehr Gewicht erhalten und in irgend einer Form würdig gestaltet werden, weil es für viele Insassen das erste Mal ist, dass sie ein Abschlusszeugnis in den Händen halten.
- Der Selbsteinschätzungsbogen, den die Insassen am Anfang allein ausfüllen, sollte in grösseren Abständen ausgefüllt werden (z.B. alle drei bis vier Monate). Es wäre erwünscht, wenn ihnen geholfen würde und erklärt würde, wie gewisse Fragen gemeint sind. Dieser Fragebogen sollte auch in die Betreuungsarbeit einbezogen werden und bei Gesprächen mit dem Insassen über die Fördermassnahmen besprochen werden. Oft klaffen Selbst- und Fremdwahrnehmung auseinander.

Interne Anlehen haben sich bewährt, sie fordern aber neue Regeln der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen und den Arbeitsmeistern: Regeln, Abmachun-

gen, Vorschriften sollten nicht nur zwischen Arbeitsmeister - Insasse oder Betreuer - Insasse klar sein, sondern auch zwischen den Arbeitsmeistern und den Betreuern der Abteilungen.

## **6. Befragung des Herrn Grädel, Leiters der internen Schule: Die Sicht der externen Lehrkräfte**

Im Folgenden handelt es sich um eine Zusammenfassung des Gesprächs mit dem Schulleiter.

Der internen Schule stehen drei Lehrkräfte zur Verfügung. Es sind neun Unterrichtsplätze vorhanden. Dies stellt ein Optimum dar, die Lehrkräfte können die Schüler optimal fördern und stützen.

Eine Ausweitung der Kapazitäten der internen Schule müsste mehr Raum und eine Lehrkraft mehr zur Verfügung stehen. Die Schüler können zu zweit oder zu dritt in einem Raum zusammen arbeiten, ohne dass sie sich gegenseitig stören.

Dank der Warteliste steigt der Wert, einen Platz in der Schule zu haben.

Wenn die Schüler den Unterricht aufgeben wollen, hat das meistens nichts mit der Schule selbst zu tun, sondern die Gründe liegen anderswo: persönliche Probleme, schlechter Ausgang der Gerichtsverhandlung, Motivationstief. Die Lehrer fragen nach, wenn jemand die Schule aufgeben will. Die Lehrer helfen, solche Motivationstiefs durchzutragen. Wenn das Problem vorbei ist, ist die Motivation für den Unterricht wieder da.

Wenn ein Schüler den Unterricht aufgeben will, muss er das begründen. Gründe sind z.B. Müdigkeit durch einen Arbeitsplatzwechsel.

In der Regel geben die Schüler den Unterricht nicht auf, sondern sie bleiben in der internen Schule, bis sich im Vollzug eine Änderung ergibt (Austritt, externer Kurs, Anlehre usw.). Gewerbeschüler kommen nur noch, um Hilfe bei Hausaufgaben oder bei Lernschwierigkeiten zu holen.

Sollte der Unterricht verbindlicher werden (z.B. von Anfang an eine bestimmte Dauer festlegen), dann sollten die Konsequenzen geklärt werden.

In der Regel sind die Schüler sehr höflich und motiviert. Untragbar ist ein Schüler lediglich, wenn er alle Energie einer Lehrkraft absorbiert und für die anderen Schüler kein Raum mehr bleibt. Dies vor allem dann, wenn die Diskrepanz zwischen Aufwand und Ertrag erheblich ist (z.B. stark verminderte Intelligenz und Verhaltensstörung).

Die Lehrkräfte sehen ihre Funktion nicht nur darin, Wissen zu vermitteln. Da sie nur den kleinsten Teil ihrer Arbeitszeit, nämlich den Mittwoch Nachmittag, in der Anstalt verbringen, sind sie ein Bindeglied zur Aussenwelt.

Ein periodischer institutionalisierter Informationsaustausch zwischen den Lehrkräften und den Abteilungen würde begrüsst. Die Lehrkräfte beklagen dasselbe wie die Abteilungen: Erscheint ein Schüler nicht, muss nachgefragt werden, was los ist. Die Kommunikation zwischen den Abteilungen und den Lehrkräften sollte das gegenseitige Verständnis fördern und dazu dienen, Beobachtungen über die Insassen auszutauschen. Die gemeinsamen Sitzungen sollten eine Woche vorher angekündigt werden.

## 7. Befragung des Freizeitleiters zum Schulturnen: Die Sicht des Sportlehrers

Der interne Freizeitleiter hat auf eigene Initiative ein Schulturnen eingeführt. Im Projektantrag wurde es nicht erwähnt. Ich bin bei der Auswertung der Interviews mit den Insassen auf die Existenz des Schulturnens aufmerksam geworden. Der Freizeitleiter ging von der Überlegung aus, dass in den staatlichen Gewerbeschulen das Turnen auch obligatorisch ist. Mit dem Turnobligatorium konnte er auch solche Insassen erreichen, die sich sonst nicht für Sportanlässe melden. Der Unterricht wird in Zusammenarbeit mit Studenten der Sportschule Magglingen gestaltet (angehende Sportlehrer Magglingen). Die Insassen kommen so in den Genuss von Unterricht mit auswärtigen Sportlehrkräften, die neue Ideen bringen. Die Insassen ihrerseits können auch Wünsche anbringen. Angeboten werden: Rad fahren, baden, strukturierte Lektionen mit Körperübungen.

Als positiv wird empfunden, dass auch Insassen, die den internen Unterricht nicht mehr besuchen, fragen, ob sie noch weiter ins Turnen gehen können.

Zu optimieren ist der Kontakt mit den Lehrkräften. Wenn jemand nicht ins Turnen kommt, wird nicht mitgeteilt, wo der Betreffende ist. Es wird nicht gemeldet, wenn ein Insasse den Unterricht nicht mehr besucht.

Gewünscht wird ein besserer Kontakt mit den Lehrkräften und eine grössere Verbindlichkeit für die Insassen, den Turnunterricht zu besuchen.

## 8. Die Befragung der Arbeitsmeister

Im Folgenden handelt es sich wiederum um paraphrasierende Zusammenfassungen der Fragen, die den Arbeitsmeistern gestellt wurden.

### *Fragen an die Arbeitsmeister*

1. *Wie sehen Sie heute den Sinn der Arbeitsprogression?*
  2. *Was wäre anders, wenn es die Arbeitsprogression nicht gäbe?*
1. Generell sehen die Arbeitsmeister in der Arbeitsprogression einen Sinn, wenn ein Insasse motiviert und bereit ist, etwas zu lernen. Mit einer beruflichen Förderungsmassnahme werden immer auch mehr Leistungen gefordert.
  2. Berufliche Förderungsmassnahmen bewirken, dass das Leistungsniveau eines Insassen im Vollzug nicht weiter absinkt. Sie sind kein Garant dafür, dass das Leben in Freiheit, d.h. nach einer Entlassung, ohne Delikte oder ohne soziale Entgleisung (z.B. unregelmässiges und unpünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz, Alkoholkonsum) bewältigt werden kann.
  3. Berufliche Förderungsmassnahmen von Insassen erhalten auch die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmeister. Jede Anlehre, handle es sich um eine BI-GA-Anlehre oder um eine interne Kurzanlehre ("Hannsen-Zertifikat"), stellt für den Lehrmeister eine berufliche Herausforderung dar, seine theoretischen Kenntnisse aufzufrischen und zu vertiefen.
  4. Der Stellenwert des "Hannsen-Zertifikats" für eine externe berufliche Wiedereingliederung darf nicht überschätzt werden. Im heutigen Arbeitsmarkt ist der Druck grösser, von den Arbeitnehmern wird mehr verlangt als spezifische Kenntnisse in einem eingeschränkten Bereich. Das Zertifikat ist aber nicht wertlos. Es ist wichtig, dass es einem Insassen gelingt, in seinem Leben etwas abzuschliessen.

5. Viele Abbrüche führen zu gegenseitigen Frustrationen. Genaue Beobachtungsphasen sind wichtig, 3 Monate genügen oft nicht, sie sollten auf ein halbes Jahr (oder länger) ausgedehnt werden.
6. BIGA-Lehren oder Anlehren machen lediglich einen Sinn, wenn die Strafe lang genug ist. Die Anlehre oder Lehre sollte während der Zeit in MSTJ abgeschlossen werden können. Es macht aber Sinn, die in MSTJ durchzuführen, weil mehr Zeit zur Verfügung steht und weil bei einem Versagen ein Neubeginn möglich ist.
7. Mehraufwand durch die Arbeitsprogression: Der zeitliche Mehraufwand ist zwar vorhanden, es macht aber die Arbeit interessanter. Es ist eine Herausforderung, herauszufinden, welche Erklärungen oder Instruktionen ein Lehrling besser begreift.
8. Der Arbeitsmeister lernt, die Arbeit in klare Schritte einzuteilen. Er lernt auch klarer zu beurteilen was möglich ist und abzubrechen, wenn etwas nicht geht.
9. Das Erklären von Arbeitsabläufen und deren Begründung im Gegensatz zum reinen Erteilen von Aufträgen schafft ein anderes Verhältnis zwischen Arbeitsmeister und Insasse. Das Vertrauen wächst gegenseitig. Der Insasse erzählt etwas über sein Leben und über seine Alltagsprobleme. Er gewinnt aber auch mehr Interesse an der Arbeit und kann selbständiger arbeiten. Er gewinnt den Überblick über die Arbeitsabläufe und beginnt mitzudenken. Voraussetzung ist allerdings auch eine gewisse Intelligenz und eine gewisse psychische Belastbarkeit. Problematisch sind sehr schwache Insassen, die psychisch nicht belastbar sind und deren kognitive oder motorische Leistungsfähigkeit sehr eingeschränkt ist.
10. Auch interne Anlehren erfordern eine genaue Absprache mit den Arbeitskollegen. Problematisch ist, wenn ein Insasse in einem Bereich eine interne Kurzanlehre macht, während dieser Zeit aber - bedingt durch leistungsorientierte Aufträge, die Geld einbringen - in anderen Arbeitsbereichen aushelfen muss.
11. Berufliche Förderung ist sinnvoll bei jüngeren Insassen, bei älteren, die eine Berufslehre abgeschlossen, auf dem Beruf gearbeitet haben und diesen weiter ausüben wollen, macht sie weniger Sinn. Diese haben die beruflichen Fertigkeiten nicht verlernt. Sie müssen im psychosozialen Bereich gefördert werden: Rücksichtnahme, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit.
12. Nach einer anfänglichen Euphorie mit viel gutem Willen und oft auch Selbstüberforderung ist jetzt möglich geworden abzuschätzen, was möglich ist und was nicht.

### **8.1. Zusammenfassung der Befragung der Arbeitsmeister**

Insgesamt wird die Möglichkeit zur beruflichen Förderung von Insassen als positiv beurteilt, wenn die Voraussetzungen stimmen:

1. Der Insasse ist motiviert.
2. Der Insasse ist psychisch belastbar und nicht völlig unintelligent.
3. Die Beobachtungsphase muss lang genug sein.
4. Arbeitsmeister und Insasse müssen sich an die Vereinbarungen halten. Die Arbeitsorganisation ist für den Arbeitsmeister in theoretischer und beruflicher Hinsicht eine Herausforderung.
5. Der Stellenwert des "Hannsen-Zertifikat" hat einen ideellen, internen Nutzen, dient aber nicht der besseren beruflichen Wiedereingliederung nach dem Vollzug.
6. BIGA-Lehren oder Anlehren sind in der Regel nur bei langen Strafen sinnvoll. Ob jemand fähig ist für eine Lehre, sieht man erst etwa nach  $\frac{3}{4}$  Jahren.

## 9. Die Befragung des Leiters Werkatelier (WAT)

Das Werkatelier war ursprünglich geplant zur Förderung und Stabilisierung von psychisch gestörten Insassen. Aus dem Betrieb ist es nicht mehr wegzudenken, weil dank dieser Einrichtung Insassen geführt werden können, die früher hätten versetzt werden müssen.

Leistungsdruck besteht im WAT für die Insassen nicht. Allerdings wird manchmal der Leistungsdruck der Arbeitsmeister spürbar (leistungsorientierte und perforientierte Produktion), da die Tendenz besteht, leistungsschwache Insassen ins WAT abzuschieben.

Das WAT dient der Stabilisierung von chronifizierten Fällen (Doppeldiagnose: psychische Auffälligkeit und Suchtprobleme) und der Krisenintervention, d.h. der Stabilisierung während Belastungsphasen (Scheidung, Gerichtsverhandlung). Unter Umständen kann ein Insasse eine unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit auch im WAT verbringen. Er kommt so in den Genuss einer Tagesstruktur.

Eine Beobachtungsphase von 3-4 Monaten für psychisch auffällige Insassen ist oft zu kurz. Manchmal sind sechs Monate nötig um zu entscheiden, ob eine Integration in den leistungsorientierten Bereich möglich ist.

Auch leistungsschwache Insassen können an eine leistungsorientierte Tagesstruktur herangeführt werden, allerdings muss das sorgfältig und schrittweise ausprobiert werden, andernfalls verstärken sich die Krankheitssymptome. In solchen Fällen haben sich Schnupperphasen im leistungsorientierten Bereich mit regelmässigen Standortbestimmungen mit den Arbeitsmeistern bewährt (z.B. 1/2 Tage WAT, 1/2 Tag leistungsorientierter Arbeitsplatz, anschliessend erfolgt eine allmähliche Steigerung der Arbeitszeit im leistungsorientierten Bereich. Eine vollständige Versetzung ins WAT bei Symptomverstärkung ist jederzeit möglich.

## 10. Inhaltliche Ergebnisse der Interviews mit den Insassen: Die Sicht der Insassen

### 10.1. Positive Bewertung der Möglichkeit zur schulischen und beruflichen Förderung

Die Interviews mit den Insassen wurden von Frau Margrit Richner in der Regel in Bern durchgeführt. Für die Nachinterviews wurden einige ehemalige "Hännseler" an ihrem jetzigen Wohn- oder Arbeitsort aufgesucht. In der Regel handelte es sich dabei um geschützte Wohn- und Arbeitsbereiche.

Generell kann man sagen, dass die Insassen die Möglichkeiten zur schulischen und beruflichen Weiterbildung zu schätzen wissen. Sie helfen ihnen, den schlechten Einflüssen des Vollzugs zu widerstehen, dem Sog, sich nur gerade soweit anzustrengen, wie unbedingt nötig und die Pausen zu überdehnen. Sie schätzen auch die Wahlmöglichkeit. Nicht jede Förderungsmassnahme ist für jeden gleich gut geeignet. Es werden auch kritische Stimmen laut. Die Insassen lernen ihre Grenzen kennen, müssen einsehen, dass sie Defizite haben, die sie in der Zeit in MSTJ nicht ausbügeln können. Diese Defizite können ausgeprägte schulische Schwächen sein, psychische und /oder physische Beeinträchtigungen, die eine IV-Abklärung nötig werden lassen. Das Erkennen und Akzeptieren dieser Grenzen kann durchaus als Chance erlebt werden, auch wenn diese Erfahrungen schmerzhaft sind und zu einer weiteren Verurteilung und Massnahme führen.

Was in einem Förderungsprogramm erarbeitet wurde, wird erinnert. Zum Teil kann es beruflich umgesetzt werden, indem dank der Ausbildung tatsächlich eine Stelle gefunden werden konnte. Es zeigt sich dann aber, dass diese Menschen auch andere Probleme haben, als berufliche und schulische Defizite. Anderen erleichtert die Förderung die Arbeit in einem anderen Bereich. Die Förderungsmassnahmen können ebenfalls das Freizeitverhalten bereichern. Die Selbsteinschätzung wird realistischer, der Insasse erkennt, was geht und was nicht, und er lernt verzichten und sich auf seine Möglichkeiten zu beschränken. Aus den Interviews mit den Insassen geht auch klar hervor, dass die Förderungsmassnahmen zu vermehrten Auseinandersetzungen führen. Da die APG aber in den Vollzug eingebettet ist, kann nicht unterschieden werden, ob berichtete Veränderungen oder Wahrnehmungen und Erlebnisse auch eingetreten wären, wenn die Insassen kein Förderungsprogramm durchgemacht haben.

Nicht alle Ex-Insassen, mit denen ein Nachinterview durchgeführt werden konnte, haben eine eigene Wohnung und eine Stelle in der freien Arbeitswelt. Einige leben in geschützten Wohn- und Arbeitsräumen. Wer irgendwo einen Platz in der Gesellschaft gefunden hat, der ihm eine bescheidene sichere Existenz bietet, beurteilt im Rückblick seine Zeit in MSTJ als positiv. In jedem Interview wurde erwähnt: Ich lernte mich abgrenzen, ich lernte "nein" zu sagen. Oder: Vorher habe ich immer geschwiegen, jetzt rufe ich aus. Dass solche Entwicklungsschritte nicht immer stilvoll verlaufen, kann man sich vorstellen.

Über die Einschränkungen der Freiheit, schliesslich handelt sich bei einer Massnahme immer auch um Freiheitsentzug, wird dann differenziert berichtet, wenn der ehemalige "Hännseler" in einem geschützten Wohnraum lebt, der auch Regeln aufweist. Sie stellen fest, dass sie nach der Entlassung mehr Freiräume haben, z.B. "Hier habe ich mehr Ausgang", "Wir unternehmen fast jeden Abend etwas auswärts", "Ich sehe nicht immer die gleichen Gesichter".

Bis auf zwei Insassen äusserten sich alle Interviewten positiv zum Werkatelier. Das WAT hat bei den Insassen, die dort ihre Arbeitszeit verbringen, wahrscheinlich einen wesentlich höheren Stellenwert, als aus Umgangssprachlichen Äusserungen in MSTJ vermutet werden könnte oder als Arbeitsmeister und Betreuer dies wahrnehmen. Externen Personen wagen sie eher zuzugeben, dass ihnen die Arbeitsweise und die Atmosphäre dort gefällt und gut tut.

## **10.2. Gründe zum Abbruch von Förderungsmassnahmen aus der Sicht der Insassen**

Um Herauszufinden, woran es liegen könnte, dass Förderungsmassnahmen abgebrochen werden müssen, wurden - um einen von den Interviews unabhängigen Anhaltspunkt zu haben, die Gutachten konsultiert.

Wenn eine Förderungsmassnahme abgebrochen werden muss, ohne dass gravierende schulische Schwächen vorliegen, liegen oft schwere Mehrfachschädigungen vor. Laut Gutachten handelt sich dabei um schwere Persönlichkeitsstörungen mit schwerer Milieuschädigung und langdauerndem Suchtmittelmissbrauch und Verdacht auf psychotische Episoden.

Aus der Analyse der Interviews wurde ersichtlich, dass solche Insassen tendenziell mehr Einschränkungen ihrer Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen, als jene, die in einer Förderungsmassnahme erfolgreich waren. Die Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten (Restriktionen) werden beinahe ausschliesslich der Umwelt zugeschrieben im Gegensatz zu den wahrgenommenen Handlungsspielräumen (Ressourcen), die sie eher sich selbst attribuieren. Ihre Berichte sind eher inkonsistent und nicht immer glaubwürdig. Im Antwortverhalten sind sie eher bagatellisierend oder aufbauschend.

### **10.3. Die “Erfolgreichen” aus der Sicht der Insassen**

Ebenfalls aus den Gutachten wurde klar, dass dank der Förderungsmassnahmen Ziele erreicht werden konnten, die schon vor Jahren als Wünsche geäussert und von den Behörden empfohlen wurden, um eine Wiedereingliederung und eine berufliche Identität zu fördern. Einem Insassen ist es gelungen, diese Wünsche, die er sich schon in einer Jugend Erziehungsanstalt gesteckt hat, nach mehreren Jahren Aufenthalt in MSTJ zu verwirklichen. Ob er damit tatsächlich die erwünschte und erhoffte Stabilität erreichen wird und kriminell nicht mehr auffällig wird, ist noch offen. Das Nachinterview lässt keine eindeutigen Rückschlüsse zu.

Die grössten Chancen, eine externe Lehre oder einen externen Kurs durchzuziehen und nach dem Austritt sich beruflich zu stabilisieren, haben jene Insassen, die noch familiäre Kontakte hatten, vor dem Eintritt in MSTJ längere Phasen von beruflicher Integration aufweisen, mindestens durchschnittlich intelligent sind und keine Suchtprobleme haben oder die bewältigen konnten. Diese Voraussetzungen geben aber nur bedingt Aufschluss über den Schweregrad der psychischen Störung und deren Behandelbarkeit. Es lassen sich auch keine Rückschlüsse auf den Schweregrad der Delikte ziehen. Gerade bei diesen, im Sinn der Arbeitsprogression erfolgreichen Leuten wird deutlich, dass berufliche Förderungsmassnahmen ein wichtiger, aber nicht der einzige Baustein sind, um die Wiedereingliederung zu ermöglichen und Rückfälle zu verhindern. Berufliche Förderungsmassnahmen könnten Anhaltspunkte bieten, um die psychischen Schwierigkeiten gezielter anzugehen. Das heisst also nicht, dass es reibungslos abläuft, wenn jemand mit günstigeren Voraussetzungen beruflich oder schulisch gefördert wird. Im Gegenteil, zwischenmenschliche Konflikte sind durch die psychische Störung vorgeprägt. In Belastungssituationen (z.B. schulische und berufliche Förderung, Abschlussprüfungen) treten diese Störungen vermehrt hervor. In diesen Situationen tendieren auch erfolgreiche Insassen vermehrt dazu, die Belastungen der Umgebung, d. h. der Anstalt mit ihren Regeln zuzuschreiben und nicht ihrer durch mannigfaltige Störungen verursachten schlecht entwickelten Belastbarkeit. Die Insassen tendierten dann dazu, sich zurückzuziehen. Es ist wichtig, dass diese Rückzüge von der Betreuung und den Arbeitsmeistern festgestellt und im Gespräch angegangen und aufgefangen werden, auch wenn die Insassen schlecht auf diese “Störenfriede” reagieren. Handelt es sich dabei um als gemeingefährliche eingestufte Insassen, erleben sie die mit den externen Förderungen verbundenen Auflagen, Einschränkungen, Kontrollen z.T. auch Begleitungen als einschneidend und beleidigend.

Schwierig bleibt trotz der als positiv erlebten Förderung für Viele der Umgang mit der Freizeit und angemessene Problemlösungsmöglichkeiten in Belastungs- und Konfliktsituationen..



#### 10.4. Ausschnitte aus den Interviews mit den Insassen

Zu den oben angeführten Punkten folgen einige Zitate aus den Interviews mit den Insassen. Sie sollen das Gesagte illustrieren.

##### 10.4.1. Förderungsmassnahmen helfen, berufliche Wünsche zu erfüllen

*Ich mache einen PC-Kurs bei xxxxxxxx.*

*Ich wollte schon immer in Richtung PC gehen.*

*Die Schlussprüfung ist aber belastend.*

*Ich könnte jetzt Arbeit suchen,*

*ich brauche aber die Energie, um mich auf die Schlussprüfung vorzubereiten.*

##### 10.4.2. Förderungsmassnahmen geben dem Aufenthalt in MSTJ einen Sinn

*Mein Problem ist, dass ich mich treiben lasse*

*Ich will die Lehre wiederholen und die interne Schule besuchen*

*So ist ein Ziel vorhanden.*

*Ich war schon vor meinem Wiedereintritt in der Schule.*

*Es hat sich ausbezahlt, an den Schwachpunkten zu arbeiten.*

*Ich muss warten, bis es wieder Platz hat.*

##### 10.4.3. Anregungen zum Freizeitverhalten

###### 1. Beispiel

*Ich war bald der Beste in der Schule, ich war bei allen Tests der Beste.*

*Ich war schon immer der Beste in der Schule, mit einer Kollegin zusammen, wir beide waren immer die besten. Es kam aber schlecht heraus. Ich kam ins Gefängnis, sie leitet ein Bordell in.....*

*Die Lehrer in MSTJ sagten, ich wisse in der französischen Literatur viel mehr als sie.*

*Der Unterricht am Mittwoch Nachmittag hat mir gut getan.*

*Ich habe den Rhythmus beibehalten.*

*Ich lerne jeden Mittwoch Nachmittag. Ich gehe in Bibliotheken und schlage Dinge nach in Nachschlagewerken. Ich weiss sehr viel. Mir gefällt das, viel zu wissen. Man nennt mich "Enzyklopädie".*

###### 2. Beispiel

*Ich war im WAT und habe mit Speckstein gearbeitet*

*Speckstein ist ein weicher Stein, mit dem man fast alles machen kann.*

*Vielleicht werde ich hier in meiner Freizeit auch mit Speckstein arbeiten.*

**10.4.4. Nur mit einem Anlauf ist es meistens nicht gemacht**

*In Hannsen hat man die Möglichkeit verschiedenes auszuprobieren.*

*Es macht nichts, wenn etwas nicht geht.*

*Wenn etwas nicht geht, beginnt man wieder.*

*Aber wenn das dann auch nicht geht, dann wird es manchmal ein Problem.*

**10.4.5. Förderungsmassnahmen können andere Defizite bewusster machen****1. Beispiel**

*Ich arbeite jetzt hier in ..... und es geht mir gut.*

*Ich bin mit körperlich Behinderten zusammen.*

*Ich musste das akzeptieren lernen.*

*Ich bin auch behindert, ich bin ein sozial Behinderter.*

**2. Beispiel**

*Ich arbeite jetzt in einem neuen Gebiet und muss "dreinbeissen".*

*Die Tatsache, dass man in St. Johannsen zurecht kommt, ist noch kein Beweis, dass es dann geht. In St. Johannsen ist alles auferlegt.*

*Früher bin ich Konfrontationen ausgewichen, jetzt kann ich kämpfen und mich durchsetzen.*

*Ich kann jetzt fragen, wenn ich etwas nicht weiss, das konnte ich früher nicht.*

*Kundenkontakte machen mir noch Mühe da muss ich mich noch überwinden und einarbeiten.*

**3. Beispiel**

*Mir fehlt die Ausdauer und der Durchhaltewille.*

*Bei zu viel Druck gebe ich auf.*

*Ich weiss nicht genau weshalb.*

*Ich überlege mir erst mit der Zeit, warum etwas nicht geht.*

*Nach fünf Jahren Massnahme ist meine Selbstwahrnehmung jetzt besser, ich habe mich früher immer zu hoch eingeschätzt.*

*Ich kenne die eigenen Grenzen noch nicht.*

*Ich habe bei einem Bauern gearbeitet.*

*Die Arbeit war kein Problem.*

*Ich hatte aber keine Kontakte.*

*In der Freizeit war ich allein.*

*Manchmal habe ich mit dem Bauern Hausaufgaben gemacht.*

*Ich hatte zwei Wochen Ferien, ich war nicht darauf vorbereitet.*

*Ich hatte nichts für die Ferien gespart.*

*Ich wurde wieder verhaftet und nach MSTJ zurückversetzt.*

**10.4.6. Förderungsmassnahmen zeigen Grenzen auf**1. Beispiel

*Ich ging zur Schule am Mittwoch Nachmittag*

*Ich habe Englisch genommen.*

*Ich war mit Abstand der Schlechteste.*

*Ich musste es aufgeben.*

*Es geht nicht mehr in den Kopf hinein.*

*Mein Gehirn ist von den Drogen kaputt.*

2. Beispiel

*Ich musste die Lehre abbrechen*

*Ich schaffte es nie, genügende Noten zu haben im Rechnen.*

3. Beispiel

*Ich ging auf die landwirtschaftliche Schule*

*Ich hätte das schon immer gerne gemacht.*

*Als junger Mann konnte ich nicht, wegen Allergien.*

*Ich kann jetzt aus anderen Gründen nicht als Bauer arbeiten.*

*Die Ausbildung hat diese Einschränkungen hervorgebracht.*

*Abklärungen für eine 50% IV-Rente sind im Gange.*

**10.4.7. Kompetenz in verwandten Gebieten dank der Förderungsmassnahmen**

*Ich kann einiges brauchen sicher, was die Pflanzen anbelangt.*

*Die Anlage muss gepflegt und unterhalten werden*

*Sträucher schneiden, jäten, da muss man wissen, was Unkraut ist und was nicht.*

*Und die ganze Fütterungslehre, die wir in der Schule gehabt haben,*

*da kann man ungefähr abschätzen, wie viel es braucht*

*Die Grundkenntnisse der Fütterungslehre sind überall gleich*

*Man muss wissen wie viel Anteile Kohlehydrate und Eiweiss es braucht*

*sonst hängt man in der Luft.*

*Heute wird knapp kalkuliert.*

**10.4.8. Förderungsmassnahmen sind nur bei längeren Aufenthalten möglich**

*Ich hätte noch gerne einen PC-Kurs gemacht,*

*Ich trat dann verhältnismässig schnell aus*

*und irgendwo gibt es Grenzen.*

**10.4.9. Insassen bewerten die Zulassung zu Förderungsprogrammen strenger**

*Es ist schon gut, dass man Ausbildungen machen kann*

*Jetzt hat einer eine Lehre begonnen.*

*Wenn einer dreinläuft mit Drogen, das ist nicht gut.*

*Im Grunde genommen sollte er zuerst ein Jahr lang beweisen, dass er es kann, mit den Drogen.*

**10.4.10. Kritische Stimmen zum “Hannsen-Zertifikat” (Abschlusszeugnis zur internen Kurzanlehre) und zum Werkatelier**1. Beispiel

*Ich habe den Abschluss gemacht.*

*Dieses Papier ist draussen nichts wert.*

*Ein Arbeitsmeister draussen weiss nicht, wie gut man ist.*

*Das WAT ist langweilig, es gefiel mir nicht.*

*Ich habe da die Zeit totgeschlagen.*

*Das Produkt ist nicht interessant.*

*Ich machte Lampen und arbeitete mit Speckstein.*

*Das gefällt mir nicht.*

*Im WAT ist keine anspruchsvolle Arbeit,*

*nichts, was man draussen brauchen kann.*

*Man kann auch lesen, das ist nicht lehrreich.*

*Das WAT ist die “Kopfschussabteilung”.*

(Dies ist übrigens die einzige kritische Stimme zum WAT, die in den extern durchgeführten Interviews zu hören war.)

**10.4.11. Eine kritische Stimme zu mangelnder Organisation**

*Ich wollte noch eine interne Anlehre auf eine xxxx Maschine machen.*

*Aber die Maschine war nicht eingerichtet.*

*So konnte ich die interne Anlehre nicht machen.*

**10.4.12. Eine kritische Stimme zu einer Anlehre**

*Ich habe die Anlehre gemacht, obwohl es mir nichts nützt.*

*Ich arbeite nicht gerne mit diesem Material.*

*Ich habe es fertig gemacht, weil ich ein Typ bin, der die Arbeiten fertig macht.*

*Ich mochte den Chef gut, das hat mir geholfen.*

*Ich hätte gerne den Unterricht besucht, das wurde nicht erlaubt.*

*Ich konnte dafür mein Hobby ausüben.*

(Diesem Insassen ist dank der Förderung im Freizeitbereich eine berufliche Integration gelungen).

### 10.4.13. Der Sportunterricht vereinfacht den Aufenthalt in MSTJ

*Was für mich wichtig war, war das sportliche Angebot vom Freizeitleiter.*

*Das habe ich ganz als gut empfunden.*

*Von dem her habe ich mich mehr oder weniger arrangiert.*

## 10.5. Übersicht über die durchgeführten Interviews mit den Insassen

Die folgenden Tabellen geben Aufschluss über die durchgeführten Interviews. Nicht alle Insassen, die in MSTJ gefördert wurden, konnten befragt werden. Die Gründe dafür wurden in den Zwischenberichten dargelegt. Tabelle 1 gibt Aufschluss über die Anzahl der Interviews und den Verbleib der Probanden.

*Anzahl der durchgeführten Interviews und Verbleib der Probanden*

Ein Interview während der stationären Massnahme	37
Zwei Interviews während der stationären Massnahme	13
<b>Ergebnisse der Nachinterviews</b>	
Gelungene berufliche Integration, unabhängig von der Vollzugsform (bedingte oder definitive Entlassung, auch Wohn- und Arbeitsexternat)	5
Geschützter Wohn- und / oder Arbeitsplatz, auch Wohn- und Arbeitsexternat	8
Erneut oder noch immer in stationär in MSTJ	5
Lehre abgeschlossen, keine Stelle	1
<b>Total durchgeführte Nachinterviews</b>	<b>19</b>
<b>Verbleib der Personen, bei denen kein Nachinterview durchgeführt werden konnte</b>	
Ins Ausland ausgewandert	2
Adresse konnte nicht mehr eruiert werden	9
Keine Adresse und polizeilich gesucht	3
andere Vollzugsanstalt	3
Landesverweis	1

In Tabelle zwei sind die internen und externen Abschlüsse der interviewten Probanden aufgelistet. Zwischen Interner Kurzanlehre und dem Besuch der internen Schule wurde nicht unterschieden. Der Besuch des internen Unterrichts wurde dann als Abbruch gewertet, wenn der Proband im Interview explizit erwähnte, dass er den Unterricht aufgegeben hat. Mehrfachnennungen sind möglich, da einzelne Insassen von mehr als einer Förderungsmassnahme profitiert hat.

*Auflistung der Förderungsmassnahmen, von denen die interviewten Probanden profitiert haben*

<b>Abschlüsse</b>	
extern abgeschlossen (Lehren und Anlehren, Kurse)	4
intern abgeschlossen (Kurzanlehre und Unterricht)	14
<b>Total Abschlüsse</b>	<b>18</b>
<b>WAT</b>	<b>10</b>
<b>Abbrüche</b>	
extern abgebrochen (Lehren und Anlehren, Kurse)	4
intern abgebrochen (Kurzanlehre und Unterricht)	10
<b>Total Abbrüche</b>	<b>14</b>

Obwohl, wie eingangs erwähnt, der numerische Erfolg der APG unter den Erwartungen liegt, weist Bilanz etwas mehr Abschlüsse als Abbrüche auf. Obwohl diese Zahlen keine Aussagen über eine günstige Rückfallprognose zulassen, sind die möglichen Aussagen über die Abbrüche eindeutig. Bei zwei Insassen konnte bei der Auswertung der Interviews eine Verschlechterung festgestellt werden. Ihre Sicht der eigenen Person, der Umwelt und der Zukunft war negativ. Beide sind wieder polizeilich ausgeschrieben. Bei allen Insassen, die sich wieder im stationären Vollzug befinden, musste eine Förderungsmassnahme abgebrochen werden. Wem es aber gelingt, etwas abzuschliessen, hat etwas grössere Chancen, nicht wieder in die Kriminalität abzusinken.

## **11. Zusammenfassung: Ergebnisse der Befragungen: Die Sicht der Betreuer, der Arbeitsmeister und der Eingewiesenen**

Über den Sinn und die Durchführbarkeit der "Arbeitsprogression" herrscht in MSTJ zwischen allen Befragten beteiligten weitgehend Einstimmigkeit. Meines Erachtens wurde mit den verlängerten Beobachtungsphasen und den daraus resultierenden sorgfältigen Abklärungen ein gangbarer Weg gefunden, das Projekt umzusetzen. In den Gesprächen mit den Betroffenen wurden einige Veränderungswünsche laut, die sich ohne grösseren Aufwand beheben lassen und die bisherige Art der Durchführung nicht grundlegend verändern. Sie seien hier noch einmal angeführt:

- Bessere Integration der internen Schule, institutionalisieren eines Informationsaustausches
- Noch stärkere Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmeistern und den Abteilungen. Ein Ziel dieser intensiveren Zusammenarbeit könnte sein, allfällige Unstimmigkeiten oder Konkurrenzdenken zwischen den Bereichen zu bereinigen, indem die besonderen Bemühungen hervorgehoben werden, die alle Beteiligten erbringen, wenn ein Insasse in einem Förderungsprogramm ist. Die durchgeführten Gespräche machten deutlich, dass das Projekt "Arbeitsprogression" für alle Beteiligten einen Mehraufwand an Arbeit aber auch eine Bereicherung im Vollzugsalltag darstellt.
- Klärung von Organisationsproblemen: Schulbesuch und Überschneidungen mit der Arbeitszeit; Versetzung von Insassen während einer Kurzanlehre zur Mithilfe bei der Erledigung von Arbeitsaufträgen im leistungsorientierten Bereich.
- Klärung der Bewertungskriterien vom "Hannsen-Zertifikat" (Abschlussdiplom der internen Kurzanlehre).
- Schaffung eines ruhigen Arbeitsraumes auf den einzelnen Abteilungen, wo die Schüler ihre Hausaufgaben erledigen können. Wünschenswert wäre unter Umständen eine Hilfestellung bei den Hausaufgaben.
- Feierlicheres Gestalten der Überreichung der Abschlussdiplome.
- Sinnvoll schiene mir, wenn sich die Vertreter aller von der "Arbeitsprogression" betroffenen Bereiche periodisch, z.B. jährlich, zu einer "Vernetzungskonferenz" treffen würden, damit Informationslücken, Unklarheiten und Wünsche besprochen werden können.

## 12. **Schlussdiskussion: Ergebnisse des Modellversuchs “Arbeitsprogression”**

### 12.1. **Die praktische Umsetzung des Modellversuchs “Arbeitsprogression”**

Der Modellversuch “Arbeitsprogression” ist ein Projekt zur Strukturierung der Arbeitsbereiche, das in seinen Grundzügen durchführbar ist.

Als geeignetste Förderungsmassnahmen haben sich die niederschweligen Angebote erwiesen:

- Werkatelier
- interne Schule
- interne Kurzanlehre (Hannsen-Zertifikat)

Diese Förderungsmassnahmen helfen, die Arbeitsbereiche zu strukturieren, realistische Ziele zu setzen, zu verfolgen und zu erreichen.

Die Arbeitsprogression als berufliche Neuorientierung:

Die wenigsten Eingewiesenen sind in der Lage, die Anforderungen von BIGA-Lehren und -Anlehren zu bewältigen. Bis zum 31.3.1998 wurden lediglich 4 Lehrabschlüsse erzielt, alle von Eingewiesenen nach Art. 43 StGB.

Externe Schulen und Kurse sind dann bewältigbar, wenn das Lernen im Klassenverband erfolgt und der Lehrstoff zeitlich klar strukturiert ist, d. h. wenn z.B. nach jedem Quartal ein ordentlicher Abschluss erzielt werden kann.

Als ungeeignet erwiesen haben sich:

- AKAD-Kurse. Die intellektuellen Anforderungen und die erforderliche Selbstdisziplin ist zu hoch.
- Kurse, die zusätzlich zur Erarbeitung von theoretischen Kenntnissen ein stundenweises Praktikum im Büro-Bereich verlangen. Aus Datenschutzgründen können die Eingewiesenen nicht in der Verwaltung des Massnahmenzentrums eingesetzt werden.
- Die Eingewiesenen haben ein grosses Bedürfnis, eine berufliche Neuorientierung im Pflegebereich, z.B. Altenpflege, zu suchen. Pflegepraktika haben trotz starkem Interesse und grosser Motivation als ungeeignet erwiesen. Die Eingewiesenen sind den emotionalen Belastungen nicht gewachsen.

Vor und während der Förderungsmassnahmen sind begleitende Gespräche unabdingbar. Das gilt ebenfalls dann, wenn Förderungsmassnahmen abgebrochen werden müssen. Ein Abbruch – wenn er im begleitendem Gespräch gut “aufgefangen” wird – kann einem Eingewiesenen zu einer realistischeren Selbsteinschätzung verhelfen.

### 12.2. **Die Auswirkung der beruflichen Förderungsmassnahmen auf Durchhaltevermögen und Selbstwertgefühl**

Die Wirkung der beruflichen und schulischen Förderungsmassnahmen auf das Durchhaltevermögen und das Selbstwertgefühl der Eingewiesenen kann nicht schlüssig nachgewiesen werden. Tendenziell zeigt sich, dass bei jenen Eingewiesenen, die eine Förderungsmassnahme abgeschlossen haben, Selbstwertgefühl und Durchhaltevermögen leicht ansteigen. Bei den “Abbrechern” zeigt sich tendenziell eine Verschlechterung. Ob diese Effekte aber nun tatsächlich direkt auf die



Förderungsmassnahmen zurückzuführen sind, kann nicht schlüssig beantwortet werden.

Dies liegt nicht nur daran, dass mit den halbstrukturierten Interviews lediglich "weiche" Daten erzielt werden können. Auch das Beiziehen "härterer" Instrumente könnte keine definitive Klarheit bringen. Das liegt an der Konzeption des Modellversuchs selbst: Die "Arbeitsprogression" ist als dritte tragende Säule gedacht, neben den beiden bereits existierenden Säulen fachärztliche und psychotherapeutische Begleitung und soziotherapeutische Begleitung im Betreuungsbereich. Idealerweise sollten die drei Bereiche sich gegenseitig stützend ergänzen und nicht miteinander konkurrieren, wer nun die grössere Last trägt oder wem das grössere Verdienst zukommt.

### 13. **Ausblick: Übernahme des Projekts “Arbeitsprogression” durch andere Institutionen**

Trotz aller Schwierigkeiten kann davon ausgegangen werden, dass das Projekt “Arbeitsprogression” auf andere Institutionen übertragbar ist. Es ist dabei aber Folgendes zu bedenken:

- Eine berufliche und schulische Förderung allein ist kein Garant für eine Verbesserung der Startchancen bei einer Wiedereingliederung.
- Die Erwartungen sollten realistisch sein. Die Insassen schätzen die Möglichkeit, den Unterricht zu besuchen, auch interne Kurzanlehren (nicht BIGA-Anlehren) bieten vielen Insassen die Möglichkeit, wenigstens einen Ausweis zu erlangen.
- Die Möglichkeiten einer beruflichen Förderung sollten realistisch eingeschätzt werden: Durchschnittliche Intelligenz (zumindest keine gravierende Minderintelligenz).
- Suchtprobleme sollten behandelbar sein (Wille und Fähigkeit zu einer Vollabstinenz).
- Der Insasse sollte nicht zu alt sein.
- Keine psychopathologischen Auffälligkeiten, im Zweifelsfall den behandelnden Psychiater konsultieren.
- Der grösste Teil eines Kurses, einer Anlehre oder Lehre sollte während dem stationären Vollzug möglich sein.
- Ein geschützter Arbeitsraum für leistungsschwache Insassen ist zu empfehlen. Er kann ebenfalls als Kriseninterventionstelle oder bei der Überbrückung von Motivationstiefs durch Insassen dienen.
- Die Einführung eines Förderungsprojekts für Insassen verändert nicht nur die Zusammenarbeit mit dem Insassen, sondern auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen betroffenen Bereichen. Es entstehen gegenseitig mehr Nähe und Verpflichtungen, dadurch entstehen auch mehr Konflikte. Die nötigen Kommunikationsgefässe und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal sollten zur Verfügung gestellt werden (z.B. Kommunikationstraining, Supervision).
- Für die Umsetzung des Projekts sollte genügend Anlaufzeit zur Verfügung stehen. Die Erfahrungen in MSTJ haben gezeigt, dass die Akzeptanz im Verlaufe der Zeit steigt. Wahrscheinlich steigt sie in dem Masse, wie erfahren wird, was realisierbar ist.

Genaue Abklärungen, wer wie gefördert werden kann, sind wichtig. Es ist auch sinnvoll, eine Förderungsmassnahme abzubrechen und neue Standorte zu bestimmen.

*Bern, 20. April 1999: Eingereicht an die Direktion des Massnahmenzentrums St. Johannsen, 2525 Le Landeron*

Dr.Th. Mühlemann  
Falkenhöheweg 18  
3012 Bern

Auswertung der Interviews und Verfassung des Schlussberichts

Dr. phil. Therese Mühlemann

Psychologin FSP

Falkenhöheweg 18

3012 Bern

Tel. P 031 301 56 89

Tel. G 032 338 27 72

Durchführung der Interviews mit den Insassen

Lic. Phil. Margrit Richner

Psychologin FSP

Schulweg 8

3013 Bern

Konsiliarische Begleitung

Prof. Dr. Klaus Foppa

Bellevuestr. 20

3052 Zollikofen

## **Résumé: La réalisation du projet-pilote “Progression du travail”**

### **Buts du projet-pilote “Progression du travail”**

1. Structurer les différents domaines d'occupation et de travail à St-Jean.
2. Accueillir les détenus avec des capacités limitées (intellectuelle et psychomotrice) dans un atelier d'occupation thérapeutique. Aider les détenus à atteindre un niveau de travail “normal”, afin de pouvoir les placer dans d'autres domaines d'occupation, orienté davantage vers un travail équivalent aux rendements demandés dans l'industrie privée.
3. Diminuer les déficits scolaires et ceux de la formation professionnelle. Augmenter leurs chances pour une insertion facilitée dans le monde du travail.
4. Augmenter l'estime de soi-même des détenus et améliorer leur persévérance pour permettre d'atteindre des buts bien déterminés et qui ne dépassent pas les capacités de l'individu.

### **Instruments:**

- Atelier d'occupation thérapeutique
- Formation scolaire (école interne, niveau: école primaire)
- Apprentissages internes de six mois (certificat St-Jean)
- Visite de cours et d'écoles externes
- Apprentissages selon les directives de l'OFFT

### **Résultats de la réalisation du projet-pilote “Progression du travail” à St-Jean**

1. Dans ses éléments constitutifs le projet-pilote “progression du travail” est réalisable.
2. Une période d'observation étendue est à favoriser (quatre à six mois au minimum) avant qu'un détenu participe à un programme de formation.
3. L'atelier d'occupation thérapeutique, la formation scolaire au niveau des écoles primaires et des apprentissages internes de six mois (certificat St-Jean) se sont révélés être les instruments les plus faciles à réaliser. Ces instruments conviennent aux détenus avec des mesures selon les art. 43 et 44 du code pénal. Ils offrent un cadre clair et bien surveillé.
4. La fréquentation des écoles et des cours externes ne convient qu'à un nombre limité de personnes et à des individus bien définis préalablement. Le curriculum des cours doit être bien structuré. Il a été constaté que les détenus ayant une mesure selon art. 43 du code pénal ont plus de chances de réussir les cours extérieurs. Pour les détenus ayant une mesure selon art. 44 du code pénal, la tentation de consommer des drogues (alcool inclus) lors d'une formation extérieure est souvent trop pesante.

5. L'apprentissage selon les directives de l'OFFT ne peuvent être réalisés qu'avec un nombre très limité de détenus. En règle générale, seuls les détenus, qui possèdent déjà un certificat de capacité ont une chance de remplir ces conditions.
6. Beaucoup de détenus souhaiteraient avoir une occupation où une formation dans le domaine médicosocial. Malgré set intérêt prononcé, toutes les expériences n'ont pas réussi souvent. Les détenus n'ont pas assez de continuité pour anticiper et maîtriser le stress émotionnel provoqué par ce travail.
7. Des cours autodidactes ne sont pas réalisables. La discipline chez les détenus n'est pas assez prononcée et parfois les capacités intellectuelles ne sont pas suffisantes.
8. Des cours commerciaux par correspondance qui demandent des stages ne sont également pas réalisables, car nous ne pouvons pas offrir de stages dans l'administration interne pour des raisons de protection des données.

### **Effets de la formation scolaire et professionnelle pour l'augmentation de l'estime de soi-même et de la persévérance**

Méthode: Interviews semi-structurés ou semi-standardisés

Les effets pour l'amélioration de l'estime de soi-même et de la persévérance ne peuvent pas être prouvés avec certitude. Parcontre l'estime de soi-même et l'endurance augmentent légèrement chez les détenus qui sont capables de terminer une formation. Quelques détenus dont la formation a du être interrompue, ont montré une tendance a détérioration. Mais il n'est pas possible de dire si ces effets sont exclusivement dus aux programmes de formation. Non seulement en raison de la méthode choisie, qui ne permet q'une analyse assez floue. Même une application des échelles standardisées ne changerait rien à ce fait.

Cette difficulté résulte de la conception du projet-pilote. Les détenus vivent dans un milieu sociothérapeutique et chacun profite d'une psychothérapie, soutenue par un psychiatre ou une psychologue. Chacun est aussi soumis aux limites données par l'exécution des mesures et les incertitudes des relations privées ainsi que des faits juridiques, des contraintes financières etc. Toutes ces conditions ont incontestablement une influence sur l'humeur et le bien-être du détenu.