



Kanton Bern
Canton de Berne

Jahresbericht 2022

Amt für Justizvollzug

Sicherheitsdirektion
des Kantons Bern



Herausgeber: Amt für Justizvollzug

Redaktion: Romilda Stämpfli, Olivier Aebischer

Lektorat: Denise Nager

Konzept, Layout & Druck: FUNKE LETTERSHOP AG

Fotografie: Michael Orlik Photography, Titelbild Nicolas Jossi, S. 11 Adrian Moser, S. 12 Pia Neuenschwander, S. 23 Raphael Moser,
S. 29 Peter Studer

Bilder: Berner Altstadt, Anlagen, Infrastruktur und Arbeitsbereiche der Justizvollzugsanstalten des Kantons Bern

Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort
6	Gastbeitrag
8	Bewährungs- und Vollzugsdienste (BVD)
10	Geschäftsfeld Haft
14	Justizvollzugsanstalt Thorberg
16	Justizvollzugsanstalt Witzwil
18	Justizvollzugsanstalt St. Johannsen
20	Justizvollzugsanstalt Hindelbank
22	Jugendheim Lory
24	Stab
26	Finanzzahlen
28	Interview GS SID

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Alles steht und fällt mit der Zusammenarbeit. Im Idealfall kommen in ihr Vertrauen, Verantwortung, Loyalität und Wertschätzung zusammen. Das müsste in etwa die Formel für Erfolg sein. In der Tat wäre die Führung des Amtes für Justizvollzug mit rund 1000 Mitarbeitenden und die Bewältigung unserer Aufgaben nicht möglich, wenn wir nicht über gut eingespielte Formen der Zusammenarbeit verfügten.

Die Zusammenarbeit beschränkt sich jedoch nicht nur intern auf unser Amt. Wir sind angewiesen auf eine gute Zusammenarbeit mit Regierung und Parlament, den verschiedenen Gremien der Konkordate und überkantonalen Konferenzen, der Justiz, der Strafverfolgung und den einweisenden Behörden, der Verwaltung und Personalverbänden, den Ausbildungsinstitutionen, Stiftungen, Heimen und sozialen Einrichtungen, unseren Lieferanten und Abnehmern aus der Wirtschaft, den Blaulichtorganisationen und Pflegeinstitutionen, den Nichtregierungsorganisationen, Medien, freiwilligen Mitarbeitenden, den Nachbarn und Standortgemein-

den unserer Vollzugseinrichtungen und noch vielen mehr – wenn man erst einmal angefangen hat, darüber nachzudenken, wo überall Zusammenarbeit besteht, die funktionieren muss und die uns prägt, kommt man fast an kein Ende.

Kein Wunder: Unsere Gesellschaft ist arbeitsteilig organisiert und die Verästelungen, die alle Bereiche des öffentlichen Lebens durchdringen und beeinflussen, sind hochkomplex. Allein in unserem Amt mit den verschiedenen Geschäftsfeldern und den rund 1000 eingewiesenen Personen, die ebenfalls auf vielfältige Art an der Zusammenarbeit teilhaben, bilden Abläufe und deren Abhängigkeiten ein komplexes und vor allem auf Sicherheit angelegtes Geflecht.

Als Zeichen einer guten Zusammenarbeit deute ich die Bereitschaft von Daniel Wyrsh, Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverband (BSPV) für unseren Jahresbericht den Gastbeitrag beizusteuern (Seite 6), wofür wir – mit alledem, was der BSPV für die Kantonsangestellten leistet – sehr dankbar sind. Und ich freue mich sehr, dass der scheidende



Generalsekretär der Sicherheitsdirektion, Andreas Michel, uns in seinem Interview Einblick gibt, wie er in seiner langen Karriere Zusammenarbeit erlebt und gelebt hat (Seite 28).

Gute Zusammenarbeit mit allen Beteiligten ist im Projekt der Weiterentwicklung der Supportprozesse HR, Finanzen und ICT bzw. deren Zentralisierung auf Ebene der Direktion gefragt. Mit dem Vorhaben muss unsere Aufbauorganisation neu gedacht werden und damit auch die amtsweite Zusammenarbeit, die durch unsere etablierten Prozesse strukturiert ist. Wie immer bergen Veränderungen von etablierten Strukturen Chancen und Risiken. Chancen sehe ich in der Vereinheitlichung und Standardisierung von Prozessen, was der Sicherheit und der Stabilität erfahrungsgemäss zuträglich ist. Zugleich sollte aber nicht repariert werden, was nicht defekt ist. Unser Ziel muss sein, im Projekt so gestaltend mitzuwirken, dass wir unsere anspruchsvollen Aufgaben im Justizvollzug weiterhin stabil und erfolgreich wahrnehmen können.

Zur Sicherung der Stabilität trägt auch die schrittweise Umsetzung unseres Masterplans bei. Anfang letzten Jahres konnte der Entscheid gefällt werden, den Gefängnisneubau auf dem Gelände der JVA Witzwil zu realisieren. Der nächste Schritt wird nun der Projektwettbewerb sein. Nach heutiger Planung sollte die neue Vollzugseinrichtung im 2032 den Betrieb aufnehmen können. Der Masterplan umfasst neben dem Neubauprojekt die gesamte Erneuerung unserer Infrastruktur. In Witzwil ist nach zwei Jahren die Hälfte der umfangreichen Instandsetzung abgeschlossen. Inzwischen hat die zweite Gruppe von Eingewiesenen und Mitarbeitenden das Container-Provisorium bezogen (Seite 16).

Sehr erfreulich ist das Vertrauen, das wir in der Herbstsession vom Grossen Rat erhalten haben, der den Kredit von CHF 10 Mio. für die notwendigen baulichen Anpassungen der JVA Thorberg ohne Gegenstimme bewilligt hat. Auf dem Thorberg ist Regine Schneeberger seit Oktober als neue Direktorin daran, die Umsetzung des «Vollzugs nach Mass» weiter voranzutreiben. Wie sie und ihre Mitarbeitenden dies tun und was es für die Zusammenarbeit bedeutet, lesen Sie auf Seite 14.

Enorm froh sind wir darüber, dass wir die Zusammenarbeit mit den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern besiegeln konnten zum Aufbau einer durchgängigen Versorgungskette der forensisch-psychiatrischen Dienstleistungen für den Justizvollzug. Dank dieser Partnerschaft konnten Lücken in der ambulanten Versorgung im Straf- und Massnahmenvollzug geschlossen und die verordneten Therapien durchgeführt werden. Wie in der Gesellschaft draussen spüren auch wir auf diesem Gebiet die gestiegene Nachfrage nach therapeutischen Angeboten einerseits, andererseits die damit verbundene Schwierigkeit die dafür benötigten Fachkräfte rekrutieren zu können.



Romilda Stämpfli
Amtsvorsteherin

Als einzige Frauen-JVA der Deutschschweiz hat Hindelbank mit einer grossen Zahl von einweisenden Behörden zu tun. Entsprechend anspruchsvoll gestaltet sich demnach die Organisation der Zusammenarbeit mit den vielen verschiedenen Ansprechpartnern. Auf Seite 20 geben zwei Mitarbeiterinnen Einblick in den Arbeitsalltag auf ihrem jeweiligen Fachgebiet.

Mit Wehmut mussten wir Ende Jahr das Jugendheim Lory, mit dem wir stets eine hervorragende Zusammenarbeit pflegten, aus unserem Amt in die Direktion für Inneres und Justiz ziehen lassen. Alle Institutionen, die im Kanton Bern eine spezialisierte Betreuung für Jugendliche anbieten, sind im Rahmen einer neuen Gesetzgebung unter ein einheitliches Dach einer Direktion zusammengeführt worden.

Das Jugendheim Lory hat sich unter der langjährigen Führung von Direktorin Eliane Michel sehr erfolgreich entwickelt und konnte sich bis heute bei den einweisenden Behörden als gefragte Institution positionieren. Sie lesen den letzten Bericht von Eliane Michel zum Jugendheim als einer Institution des AJV auf Seite 22.

Schliesslich bleibt mir allen zu danken, die uns im letzten Jahr ihr Vertrauen geschenkt, mit uns Verantwortung übernommen sowie stets loyal und wertschätzend mit uns zusammengearbeitet haben. Lassen Sie uns das unbedingt weiterführen!

Herzlich
Romilda Stämpfli

R. Stämpfli

Gastbeitrag

«Nur zusammen sind wir stark!»

Als Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverbands (BSPV) sind mir die Institutionen des Justizvollzugs nicht unbekannt. Viele von ihnen habe ich in den letzten Jahren öfters besucht und bin immer herzlich empfangen worden. Die Institutionen unterscheiden sich aufgrund ihrer Aufgabenstellungen sehr. Eines haben aber alle gemein, den gesellschaftlichen Wandel und die damit verbundenen steigenden Ansprüche an die Justizvollzugsanstalten qualifiziert zu bewältigen.

Zu Recht werden aus diesen Gründen entsprechende Ausbildungen von der Belegschaft gefordert.

Ausbildungen, die zum Teil erst in den letzten Jahrzehnten entstanden sind. Aufgrund des kantonalen Stellenmoratoriums fehlen Stellen, die den neuen Ansprüchen gerecht werden. Die Herausforderungen an das Personal sind daher sehr gross, teilweise vielleicht auch zu gross. Gerade Schichtarbeit ist oft sehr belastend und das Zusammenspiel mit den Insassen auch nicht immer einfach.

Entstehen personelle Probleme, wenden sich die organisierten Mitarbeitende an mich. Ich berate sie sachlich und bei Bedarf nehme ich mit den entsprechenden Direktorinnen und Direktoren Kontakt auf. Gemeinsam wird die Situation im personalrechtlichen Kontext diskutiert und Lösungen innerhalb des Ermessensspielraumes gesucht. Diese Zusammenarbeit hat sich immer wieder gelohnt, da oft das Verständnis für die Gegenseite geweckt werden konnte und so pragmatische Lösungen gefunden wurden. Über Jahre hinweg entstand so mit der Amtsleitung ein gegenseitiges gutes Vertrauensverhältnis. Trotz unterschiedlicher Rollen resultiert ein immer wieder bereicherndes Ergebnis. Das Ziel im Justizvollzug ist es, gute Lösungen mit seinen Mitarbeitenden zu generieren. Denn nur zusammen kann man wirksame Lösungen entwickeln und finden.

Die Mitarbeitenden sind je nach Arbeitsort in verschiedenen Unterverbänden des BSPV organisiert. Die Sektionen sind für die Direktion wichtige Ansprechpartner, wenn es um arbeitsrechtliche Änderungen in den einzelnen Institutionen geht. Ferner leisten die Unterverbände auch einen Beitrag zum guten Betriebsklima. Vereinsanlässe werden organisiert, die das Gefühl der Zusammengehörigkeit stärken. Daher ist es wichtig, möglichst viele Mitglieder zu werben, denn nur zusammen kann man viel bewirken.

In den letzten Jahren war das Amt für Justizvollzug einem starken Wandel ausgesetzt. Verschiedenste Dienste wurden vermehrt zentralisiert und angepasst. Zudem hat sich die Zusammenarbeit auf der Amtsstufe intensiviert.

Eine Renovation unterschiedlicher Gebäude der Justizanstalten ist notwendig. Der entsprechende Masterplan ist von den kantonalen Politikern kritisch zur Kenntnis genommen worden. Der BSPV hat auf politischer Ebene die geplanten Bauabsichten massgeblich unterstützt. Einzelne Bauprojekte wurden in die kantonale Investitionsplanung aufgenommen. In der Finanzkommission waren diese Bauten bisher nicht umstritten. Mit dem angedachten Neubauprojekt in Witzwil ergeben sich für weitere Gebäude des Justizvollzugs Möglichkeiten zur Instandsetzung oder zur Neuentwicklung. Die Regierung dürfte den Handlungsbedarf erkannt haben. Ich bin überzeugt, dass das Amt für Justizvollzug zusammen mit der politischen Führung die nötigen räumlichen Anpassungen für einen adäquaten, modernen Justizvollzug erreichen wird.

Ich habe festgestellt, dass sich auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Zusammenarbeit in den letzten Jahren verbessert hat. Der BSPV hat seinen Beitrag dazu geleistet und wird weiterhin seine Rolle als Personalverband gerne positiv wahrnehmen. Auch im Wissen, dass wir uns immer wieder gemeinsam für einen guten Berner Justizvollzug einsetzen müssen. Denn nur zusammen sind wir stark!



Daniel Wyrsh
Geschäftsführer Bernischer
Staatspersonalverband BSPV



Geschäftsfeld Bewährungs- und Vollzugsdienste

Die BVD sind bereit für die ISO-Zertifizierung

Die BVD sahen sich im Berichtsjahr in all ihren Tätigkeitsfeldern mit einer Zunahme der zu bearbeitenden Fälle konfrontiert.

Die Bewährungs- und Vollzugsdienste (BVD) des Kantons Bern leisten ihre Arbeit in der Überzeugung, einen wichtigen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und für die Gesellschaft eine bedeutende Aufgabe wahrzunehmen. Deshalb stellen die BVD hohe Anforderungen an die Qualität ihrer Arbeit. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und das angestrebte Niveau und dessen Standards nachhaltig zu verbessern und zu sichern, haben die BVD in den vergangenen Jahren sukzessiv Elemente eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) eingeführt.

Die BVD streben als nächsten Schritt die Zertifizierung ihres QMS nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 im Jahr 2023 an. Die damit verbundenen Vorbereitungsarbeiten prägten mitunter die Tätigkeiten der BVD im Jahr 2022. Die Geschäftsleitung der BVD erachtet das QMS als umfassende Führungsaufgabe im Sinne ihres Leitbilds. Sie setzt sich deshalb dafür ein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen das QMS als Bestandteil der gemeinsamen Arbeitsphilosophie verstehen und mittragen. Zu diesem Zweck fand im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung ein Inputreferat zum Thema QMS/Zertifizierung statt und in internen Sitzungsgefässen wurden die Mitarbeitenden mit den Überlegungen der Zertifizierung vertraut gemacht.

Auch in dem im Herbst 2022 durchgeführten internen Audit, quasi die Hauptprobe für das Zertifizierungsaudit im Frühjahr 2023, konnten die Mitarbeitenden eingebunden werden. Mit diesen Massnahmen soll das Verständnis für den Qualitätsanspruch und die Ziele der BVD sowie für die Verbesserungspotentiale nochmals erhöht werden.

Deutliche Zunahme der C-Fälle und damit verbunden der Risikoabklärungen

Mittels eines «Fallscreening» Instruments ermitteln die Mitarbeitenden der Geschäftskontrolle der BVD bei allen eingegangenen Strafurteilen mit einer Strafdauer von über 6 Monaten den weiteren Risikoabklärungsbedarf. Als Resultat dieser Falltriage ergeben sich drei Kategorien A, B und C. Bei den Fällen mit dem Triageergebnis C ist durch rechtspsychologische Abklärungen vertieft zu prüfen, welches Risikopotential für erneute Gewalt- oder Sexualdelinquenz besteht und mit welchen Interventionen diesen entgegengewirkt werden kann. Im Jahr 2022 resultierte bei 141 Fällen das Triageergebnis C, im 2021 waren es noch deren 101. Bei 56 der jüngsten Fälle wurde nach der rechtspsychologischen Abklärung ein hohes bis sehr hohes Risikopotential für erneute Gewalt- oder Sexualstraftaten festgestellt, im 2021 waren es noch 41 Fälle. Diese signifikante Zunahme der «Hochrisikotäter» ist für die BVD gleichbedeutend mit einer starken Zunahme des Fallführungsaufwands, da diese Täterkategorie in der Regel zu langen

Freiheitsentzügen verurteilt wurde und einen hohen Betreuungsaufwand generieren.

Lebenslängliche Tätigkeitsverbote auf dem Vormarsch

Am 18. Mai 2014 wurde die Volksinitiative «Pädophile sollen nicht mehr mit Kindern arbeiten dürfen» deutlich angenommen. Die darauf aufbauenden gesetzlichen Bestimmungen finden sich im Art. 67 ff StGB. Es gilt, dass bei Verbrechen oder Vergehen gegen Minderjährige oder andere besonders schutzbedürftige Personen, die Ausübung von beruflichen und organisierten ausserberuflichen Tätigkeiten, die regelmässigen Kontakt mit diesen Personengruppen umfassen, verboten werden können. Im Gesetz wird unterschieden zwischen befristeten Tätigkeitsverboten von bis zu 10 Jahren und den lebenslänglichen Tätigkeitsverboten, welche bei Katalogdelikten (z. B. sexuelle Handlungen mit Kindern, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung) zwingend anzuordnen sind. Die Zahlen aus dem Jahr 2022 machen deutlich, dass die lebenslänglichen Tätigkeitsverbote bedeutend häufiger ausgesprochen werden: Bei 29 der insgesamt 35 Urteile mit Tätigkeitsverboten wurden lebenslängliche Tätigkeitsverbote ausgesprochen – das entspricht knapp 83 Prozent. Fakultativ kann (durch das Gericht oder die BVD) begleitend zur Dauer des Verbots Bewährungshilfe angeordnet werden. Das wurde im Jahr 2022 in 6 Fällen (17 Prozent) gemacht. Im Kanton Bern obliegt die Kontrolle der Verbote den BVD. Aufgrund der Tätigkeitsverbote ist es manchen Personen nicht möglich, ihre Arbeitsstelle zu behalten und sie müssen Vereins- und Freizeitaktivitäten aufgeben. Hier unterstützen die Bewährungshelfenden der BVD die betroffenen Personen bei der Suche nach prosozialen Alternativen und helfen bei der Entwicklung von adäquaten beruflichen und ausserberuflichen Zukunftsperspektiven.

Um Erfahrungswerte auszutauschen und die Fallführung im Bereich der Tätigkeitsverbote weiterzuentwickeln wurde eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe etabliert und der interkantonale Austausch wird gepflegt. Dies mit dem Ziel gelingende Lösungen zu finden, die einerseits der öffentlichen Sicherheit Rechnung tragen und andererseits die soziale Teilhabe der Personen mit Tätigkeitsverboten ermöglichen.

Gestiegene Nachfrage im Electronic Monitoring (EM)

Im Jahr 2022 war eine erneute Zunahme der EM-Fälle zu verzeichnen. Dank der zusätzlichen Stellenprozente auf Grund der neuen Anwendungsformen im Zivilrecht konnte jedoch die Warteliste für den EM-Vollzug abgebaut werden, so dass heute rasch mit dem EM-Vollzug nach den detaillierten Abklärungen begonnen werden kann.



Aufgebote zum Strafantritt:	8'349 (7'157)
Bewilligungen zum Vollzug in Form des Electronic Monitoring (EM Frontdoor):	95 (93)
Bewilligungen zum Vollzug in Form der Gemeinnützigen Arbeit (GA):	1'044 (991)
Einnahmen aus Ersatzfreiheitsstrafen	CHF 4,1 Mio

Seit dem 1. Januar 2022 kann eine elektronische Fussfessel nicht nur für den Vollzug einer Strafe angewendet werden, sondern auch als zivilrechtliche Schutzmassnahme bei Stalking und häuslicher Gewalt (Art. 28c ZGB). Der Kanton Bern hat entschieden, dass sämtliche Anwendungsformen von elektronischer Überwachung bei der Vollzugsstelle EM angesiedelt werden sollen.

Abbau der Pendenzen bei den Ersatzfreiheitsstrafen

In der Geschäftskontrolle (GK) des BVD 4 stand im Jahr 2022 hauptsächlich der Abbau der BUI-Pendenzen im Vordergrund: Nachdem sich die unbearbeiteten BUI-Pendenzen (Ersatzfreiheitsstrafen aus Bussen und Geldstrafen) Anfang 2022 auf 6500 Fällen beliefen und stetig anstiegen (Höchststand im April 2022 von 7'596 unbearbeiteten Fällen), gelang es den Mitarbeiter:innen der GK dank besonderer Anstrengungen und gezielter Setzung von Prioritäten, die Pendenzen per 31. Dezember 2022 auf 3'109 Fälle zu senken. Als Folge des erhöhten Pendenzenabbaus in der GK

erhöhte sich die Fallführungsmenge in den Regionalstellen und die damit verbundene Anzahl an Aufgeboten zum Strafantritt. Letzteres hatte wiederum zur Folge, dass – durch den drohenden Freiheitsentzug – die betroffenen Personen die umgewandelten Bussen und Geldstrafen nachträglich noch bezahlten. Daraus resultierten beträchtliche Mehreinnahmen aus den Ersatzfreiheitsstrafen.



Tom Freytag
Leiter Bewährungs- und Vollzugsdienste

Geschäftsfeld Haft

Hohe Dynamik in der Weiterentwicklung des Geschäftsfelds Haft

Das Geschäftsfeld Haft hat sich zum Ziel gesetzt, die strategische Arbeit in den Bereichen Grundausbildung Personal, Koordination sowie Kernauftrag neu auszurichten und so das Geschäftsfeld gemeinsam weiterzuentwickeln.

Im 2022 wurde das geschäftsfeldinterne Aus- und Weiterbildungsprogramm ins Leben gerufen. Das Programm wurde von unseren Mitarbeitenden in Eigenregie entwickelt und auf die Grundbedürfnisse unserer neuen Kolleginnen und Kollegen zugeschnitten. Während ihren ersten vier Anstellungsmonaten sollen alle Mitarbeitenden den dreitägigen Basiskurs Teil I besuchen. Im Zentrum des Kurses steht die Wissensvermittlung zu den Grundlagen unserer Tätigkeit: Fachwissen zu den gesetzlichen Grundlagen im Justizvollzug, Gestaltung des Betreuungsalldages, interkulturelle Kompetenzen sowie verschiedene sicherheitsrelevante Ausbildungseinheiten.

Der Kurs wird ausschliesslich von Mitarbeitenden des Geschäftsfelds Haft moderiert und stellt daher den grösstmöglichen Praxisbezug zur täglichen Arbeit im Gefängnis her. Die bisherigen Rückmeldungen zeigen, dass der Kurs den Bedürfnissen beim Neueinstieg gerecht wird und einen sicheren Start in das neue Berufsfeld ermöglicht.



Pascal Ludin
Chef Geschäftsfeld Haft

Forensische Tagesklinik im Regionalgefängnis Burgdorf

Mit der Umsetzung des Pilotprojektes der Forensischen Tagesklinik im Regionalgefängnis Burgdorf ging eine mehrjährige Projektphase zu Ende. Im März konnte das neue Angebot in Zusammenarbeit mit den Universitären Psychiatrischen Diensten (UPD) des Kantons Bern umgesetzt werden. Mit dem Angebot von maximal 10 Plätzen kann eine Gruppe von Patienten von einem schweizweit einzigartigen Setting profitieren. Letzteres zeichnet sich durch die organisatorische Umgebung und Infrastruktur sowie das Fachpersonal eines Gefängnisses aus.

Die eingewiesenen Personen werden in der Tagesklinik durch ein multiprofessionelles Team betreut, welches über viel Erfahrung in der Akutbehandlung von psychisch Kranken verfügt und eng mit Experten für spezifische Aspekte der Forensik zusammenarbeitet. Die neu geschaffene forensische Tagesklinik trägt dazu bei, zunächst die besonderen Härtefälle aus dem Justizvollzug des Kantons aufzufangen.

Hierfür soll die Therapier- bzw. Führbarkeit in einer geeigneten Einrichtung, für eine grössere Anzahl Patienten in derselben Zeit wie bisher, hergestellt werden. So kann zugleich die Grundlage verbessert werden für eine realistische und zuverlässige Einschätzung des Mengengerüsts für eine Übergangseinrichtung, die auf schwer in Massnahmen zu integrierende Patienten spezialisiert ist bzw. für die weiterhin notwendige Kapazitätserweiterung bestehender Massnahmenzentren.

Personelle Veränderungen im 2022

In den Regionalgefängnissen Moutier und Bern haben sich im Verlauf des vergangenen Jahres personelle Veränderungen auf Direktionsstufe ergeben. Das Regionalgefängnis Moutier wurde während 6 Monaten vom ehemaligen Direktor des Regionalgefängnisses Biel, Bruno Graf, ad Interim geleitet. Die Besetzung der definitiven Leitung soll im Jahr 2023 unter Berücksichtigung des bevorstehenden Kantonswechsels von Moutier erfolgen.

Auch im Regionalgefängnis Bern wurde in der zweiten Jahreshälfte eine vorübergehende Leitung installiert und die Stelle des Direktors / der Direktorin wurde öffentlich ausgeschrieben. Diese zentrale Stelle im Geschäftsfeld Haft konnte per Anfang 2023 neu besetzt werden. Ich danke allen Mitarbeitenden in diesen zwei Organisationseinheiten für ihren geleisteten Zusatzeinsatz in dieser anspruchsvollen Zeit der Veränderung. Den abgetretenen Füh-



rungspersonen spreche ich meinen Dank für die langjährige und gute Zusammenarbeit aus.

Neuorganisation Transport und Haftplatzkoordination

Nachdem in den letzten zwei Jahren die konsequente Haftartentrennung und Spezialisierung der Gefängnisse im Zentrum unserer Bemühungen standen, galt es im Berichtsjahr diese geleistete Vorarbeit durch das Element der einheitlichen Koordination und Bewirtschaftung der Haftplätze zu ergänzen. Die bisherige Haftleitstelle wurde aus dem Regionalgefängnis Bern herausgelöst und mit dem bisherigen Transportdienst zur neuen Einheit «Transport und Haftplatzkoordination Bern» zusammengefasst.

Durch diesen Zusammenschluss erfolgen neu alle Verschiebungen, Verlegungen und Neueintritte koordiniert und die Belegung in den fünf Regionalgefängnissen wird zentral gesteuert. Dies erleichtert es uns spürbar, für jede uns anvertraute eingewiesene Person den passenden Haftplatz zu finden. Zudem lassen sich so unnötige Transporte sowie übermässig häufige Verlegungen effizient vermeiden.

Modellversuch U-Haft

Gemeinsam mit dem Kanton Zürich will der Kanton Bern die Untersuchungshaft in zentralen Punkten weiterentwickeln. Dabei stehen weniger die konkreten Haftbedingungen im Vordergrund,

als vielmehr die ressourcenorientierte Betreuung sowie die Haftplanung. Es ist den Projektverantwortlichen aus Bern und Zürich gelungen, das Bundesamt für Justiz erstmalig von der Notwendigkeit eines Modellversuchs in der U-Haft zu überzeugen. Der genehmigte und finanziell unterstützte Versuch kann nun während drei Jahren in Zürich und Bern durchgeführt und anschliessend analysiert werden.

Wir sind schon heute überzeugt, dass die U-Haft, durch den gemeinsam entwickelten Ansatz, visionär verbessert werden kann. Bestimmt wird die Dauer des Freiheitsentzuges in U-Haft durch die Neuerungen in diesem Setting sinnvoller als bislang für die Resozialisierung und Wiedereingliederung genutzt werden können. Im Kanton Bern nehmen alle Gefängnisse, in welchen U-Haft vollzogen wird, in unterschiedlichen Ausprägungen, am Versuch teil.

Gerne möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bei allen Mitarbeitenden für die im Jahr 2022 geleistete Arbeit bedanken. Sie sind es, die mit ihrem positiven Menschenbild, einer vorbildlichen Haltung und einer klaren Vision dafür sorgen, dass wir unseren Auftrag im Bereich des Justizvollzugs erfüllen können. Herzlichen Dank hierfür!



Transporte in Zahlen

Jahr	2022 (Stand 31.12.)
Transporte (innerkant.) durch den Transportdienst	8'524
Transporte (ausserkant.) durch den Transportdienst	97
Gefahrene km	273'936
Fluchten	0
Unfälle	0
Transporte durch das Jail-Transport-System	2'563

Bestandsentwicklung PatientInnen BEWA

	2022	2021	2020	2019	2018
Stationär	472	469	418	483	427
Aufenthaltsstage	2'868	3'295	2'778	3'081	3'733
Total behandelte Personen	1'594	1'748	1'540	1'638	1'643

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Personen in den Regionalgefängnissen (RG)

	RG Bern		RG Biel		RG Burgdorf		RG Moutier		RG Thun	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Bestand 01.01.	110	101	46	33	96	90	21	12	77	93
Eintritte	3'991	3'962	834	765	1'047	906	329	375	576	503
Austritte	4'003	3'952	837	752	1'043	901	330	365	566	519
Bestand 31.12.	98	111	43	46	100	95	20	22	87	77
Anz. Vollzugstage	37'971	47'127	15'323	15'839	39'876	38'107	6'213	7'244	33'661	33'716



Eugen Marti
Direktor RG Bern



Marcel Klee Reusser
Direktor RG Burgdorf



Ulrich Kräuchi
Direktor RG Thun



Beatrice Büchner
Direktorin RG Biel



Zudija Kodzadzikloski
Stv. Direktor RG Moutier



Andreas Leuzinger
Direktor Bewachungsstation



Andreas Vetsch
Co-Leiter Transport und
Haftplatzkoordination Bern



Karin Arn
Co-Leiterin Transport und
Haftplatzkoordination Bern

Justizvollzugsanstalt Thorberg

Die Veränderungen auf dem Thorberg im O-Ton

Der «Vollzug nach Mass» nimmt weiter Gestalt an. Die Mitarbeitenden engagieren sich mit hoher Motivation für die Weiterentwicklung.

Beim laufenden Organisationsentwicklungsprojekt «Vollzug nach Mass» geht es darum, die im Strafvollzug massgeblichen Konzepte «Risikoorientierung», «dynamische Sicherheit», «Betreuungsorientierung», «Arbeitsagogik» und «Interdisziplinäre Zusammenarbeit» zu implementieren. Damit realisieren wir einen sicheren, auf eine individuelle Förderung der eingewiesenen Personen ausgerichteten Vollzug.

Zugleich sollen mit Anpassungen in der Infrastruktur die Voraussetzungen geschaffen werden, dass auch auf dem Thorberg in den nächsten beiden Jahrzehnten ein den heutigen Standards entsprechender Strafvollzug ermöglicht wird.

Die im Berichtsjahr anvisierten Meilensteine konnten erreicht werden:

- Das Assessment-Center nahm Anfang Jahr seinen Betrieb auf. Informationen der neu in die JVA aufgenommenen eingewiesenen Personen werden nun zentral erhoben und im sog. «Basispapier» allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Zudem erstellen die Mitarbeitenden der neuen Abteilung auf Basis eines agogischen Assessments einen ersten provisorischen Vollzugsplan.

- Die Mitarbeitenden des Betreuungspersonals und die Sozialarbeitenden bezogen im Mai provisorische Büros auf den Wohnetagen der eingewiesenen Personen. Die permanente Präsenz vor Ort stärkt die «dynamische Sicherheit», ermöglicht den Eingewiesenen einen erleichterten Zugang zu den Mitarbeitenden und stellt die Basis dar für eine verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit unter allen Berufsgruppen.
- Gleichzeitig wurden für die eingewiesenen Personen neue Tagesabläufe eingeführt. Ihre Zellen sind nun von morgens bis abends geöffnet. Sie können neu zusammen und mit den Mitarbeitenden der Betreuung auf den Etagen ihre Mahlzeiten einnehmen. Die kurzen Wege innerhalb der JVA bewältigen sie nun – innerhalb fixer Zeitfenster – ohne Begleitung durch Mitarbeitende.
- Mit der Eröffnung der neuen Fitnessräume und dem Ausbau des Kurs- und Freizeitangebots werden die Eingewiesenen darin unterstützt, ihre Freizeit sinnvoll zu strukturieren.

Insgesamt führt die Organisationsentwicklung nicht nur für die eingewiesenen Personen, sondern auch für die verschiedenen Mitarbeitergruppen zu Veränderungen: Die Berufsrolle des Betreuungspersonals verändert sich weg vom/von der «Versorger/in» hin zu einer «Bezugsperson», welche für die sozialpädagogische Alltagsgestaltung auf den Etagen zuständig ist; die Rolle der «Arbeitsmeister/innen» wird nicht mehr allein vom Produktionsauftrag, sondern auch von arbeitsagogischen Kriterien bestimmt; die Sozialarbeitenden erleben, da nun auf den Etagen anwesend, die Eingewiesenen in ihrem Alltag. Insgesamt verfügen die Mitarbeitenden heute über einen Handlungsspielraum, innerhalb dessen sie Alltagsprobleme möglichst selbstständig erledigen sollen.

Wie erleben die Mitarbeitenden die Veränderungen und die Umsetzung des neuen Konzepts? Dazu einige O-Töne:

Andreas Stooss, Mitarbeiter Sicherheit & Kommunikation: «Unsere Arbeit wurde komplexer. Vor der Einführung des «Vollzugs nach Mass» hatten wir keinen Spielraum, alles war geregelt, jedoch nicht individuell. Heute haben wir Leitplanken, innerhalb deren wir uns bewegen können. Wir sind gefordert, in konkreten Situationen selbstständig angemessen zu handeln.»



Regine Schneeberger

Direktorin Justizvollzugsanstalt Thorberg



Tom Althaus, Psychologe, stv. Leiter des neuen Assessment-Centers: «Das Assessment-Center bildet die Grundlage für einen «Vollzug nach Mass». Individuelle Vollzugspläne, welche durch unser risikoorientiertes Basispapier ergänzt werden, ermöglichen eine gezielte Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen im Vollzug.»

Urs Stotzer, Bezugsperson auf Wohntage: «Wir sind näher dran an den Eingewiesenen und führen täglich Gespräche. Die offenen Zellen haben zu einer Entspannung geführt, die Gruppendynamik auf den Etagen hat sich zum Positiven verändert. Die Selbstständigkeit der Eingewiesenen – in Bezug auf die Wahrnehmung ihrer Termine und die selbstständige Bewältigung von Wegen innerhalb der JVA – wird im neuen Konzept gefördert, was sehr begrüssenswert ist. Auch der interdisziplinäre Austausch mit den Sozialarbeitenden und den Arbeitsmeistern/innen ist sehr wertvoll.»

Lucile Thalman, Fachperson Soziale Arbeit: «Im Gegensatz zu früher ist unsere Präsenz auf der Wohntage heute selbstverständlich. Einen grossen Unterschied erleben wir hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbeziehungen, die sich durch den täglichen Kontakt mit den Eingewiesenen gefestigt haben. Kurze Begegnungen, um Aktualitäten zu besprechen, sind einfacher möglich, Fragen können direkt beantwortet und schwierige Themen schneller gemeinsam angegangen werden. Diese Beziehungsgestaltung wird von den Eingewiesenen und den Sozialarbeitenden gleichermaßen geschätzt.»

Christoph Hess, Arbeitsmeister Sattlerei, angehender Arbeitsagoge: «Die Arbeit hat im Leben der eingewiesenen Personen auch im neuen Konzept einen hohen Stellenwert, ermöglicht sie ihnen doch einen strukturierten Tagesablauf. Die Einführung der arbeitsagogischen Prinzipien im Arbeitsbereich erlaubt es, die persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen der Eingewiesenen stärker als früher zu fördern. Der Arbeitsmeister ist heute auch ein Prozessbegleiter und Berater, nicht mehr allein ein Produzent.»

Sohal Aqtashi, Lehrperson BiSt: «Für externe Mitarbeitende kann es eine Herausforderung darstellen, sich in einer Anstalt zu integrieren. Auf dem Thorberg wurden Strukturen geschaffen, um diese Barrieren abzubauen. Externe agieren so nicht mehr als Fremdkörper, sondern können als fester Bestandteil der Anstalt mitwirken. Als BiSt-Lehrperson in der JVA Thorberg sind wir Teil des Teams, haben viel Gestaltungsspielraum und stehen in kontinuierlichem Austausch mit Mitarbeitenden aus anderen Abteilungen.»

Gefordert war die JVA auch durch die Kündigung des bisherigen Direktors, Hans-Rudolf Schwarz, per Ende September und die sich im Vorfeld ergebende Unsicherheit über seine Nachfolge. Durch die Wahl der bisherigen Stellvertreterin zur neuen Direktorin wurde sichergestellt, dass die Organisationsentwicklung «nahtlos» weitergeführt werden kann.

Schliesslich konnten mehrere Rekrutierungen zum Jahresende erfolgreich abgeschlossen werden, so dass die Geschäftsleitung ab Anfang 2023 wieder komplett ist. Damit bestehen gute Voraussetzungen, um zusammen mit den Mitarbeitenden die Organisationsentwicklung fortzuführen und die anstehenden Bauarbeiten, die uns in den nächsten zwei Jahren stark beanspruchen werden, in Angriff zu nehmen.

**Bestandsentwicklung
der eingewiesenen Personen**

	2022	2021	2020	2019	2018
Bestand 01.01.	168	170	174	176	170
Eintritte	93	112	106	141	138
Austritte	102	115	110	143	132
Bestand 31.12.	159	167	170	174	176

Justizvollzugsanstalt Witzwil

Erste Hälfte der Instandsetzung abgeschlossen

Seit über zwei Jahren läuft die Instandsetzung der Infrastruktur. Ein Zwischenziel ist erreicht worden: Der erste Teil der Umbauarbeiten wurde im Oktober abgeschlossen, die neu instand gestellten Räumlichkeiten sind inzwischen bezogen worden.



Balz Bütikofer

Direktor Justizvollzugsanstalt Witzwil

Das Jahr 2022 stand, wie bereits die Jahre davor, im Zeichen der Instandstellung. Mit dem Zwischenziel im Blick hätten die Bautätigkeiten nicht intensiver sein können. Das ambitionierte Ziel, die erste Etappe im August abzuschliessen, konnte schliesslich aus verschiedenen Gründen nicht erreicht werden.

Nicht zuletzt hat der Kriegsausbruch in der Ukraine bis auf die Baustellen in Witzwil gewirkt. Allgemein bekannt ist, dass der Konflikt im Osten zu einer Verknappung von Rohstoffen und damit auch zu Lieferschwierigkeiten bei Baumaterialien geführt hat. Dies zusammen mit dem allgemeinen Fachkräftemangel hatte einen so grossen Einfluss, dass die zweimonatige Verzögerung hingenommen werden musste.

Hauseigene Möbelproduktion

Auch die eigene Schreinerei war stark gefordert. Nachdem im März klar wurde, dass kein Lieferant für die neuen Zellenmöbel gefunden werden konnte, hat die JVA Witzwil die hauseigene Produktion mit Hochdruck gestartet. So mussten für 100 Zellen Betten, Gestelle, Tische und eine Sitzgelegenheit hergestellt werden – eine Herkulesaufgabe für einen Betrieb mit ständig wechselnder Belegschaft. In dieser Situation brachte die Verzögerung auf der Baustelle einen Vorteil. Und trotzdem hat die Zeit nicht ganz gereicht, alle Zellen gleichzeitig mit den neuen Möbeln auszustatten. Glücklicherweise konnte im Bedarfsfall auf einzelne alte Zellenmöbel zurückgegriffen werden. Da die Produktion auch im Hinblick auf die nächsten 80 Zellen in der zweiten Umbauphase weiterläuft, kann nach und nach die Möblierung erneuert und ergänzt werden.



Generalstabsmässiger Umzug

Mit der Fertigstellung der ersten Instandsetzungs-Etappe musste wiederum ein umfangreiches Zügelkonzept erstellt werden. Gegenüber den ursprünglich geplanten vier Wochen blieben für den Umzug sämtlicher Inneneinrichtungen aus den Provisorien zurück in die neuen Räumlichkeiten des Lindenhofs lediglich zwei Wochen zur Verfügung.

Mitarbeitende der JVA zusammen mit den Gefangenen und einer Umzugsfirma haben dank einer generalstabsmässigen Planung und einer straffen Führung den Umzug ohne Zwischenfall geschafft. Insbesondere das Zügeln der Sicherheitszentrale, die 24/7 in Betrieb ist, war mit all ihren technischen Anlagen eine besonders grosse Herausforderung. Einmal mehr Dank tadelloser Koordinationsarbeit durch die involvierten Firmen konnten alle Systeme ohne Unterbruch dem normalen Betrieb in den neuen Räumen übergeben werden.

Mit dem Bezug der neu instand gestellten Infrastruktur veränderte sich nicht nur Lage oder Grösse der Räumlichkeiten, sondern auch viele gewohnte Abläufe. Der Umgang mit neuester Technologie musste gelernt oder angepasst werden. Es liegt in der Natur der Sache, dass nicht alles gleich auf Anhieb klappt, aber dank der nötigen Gelassenheit und einem sehr guten Zusammenwirken im Team konnte zu allen Problemen eine pragmatische Lösung gefunden werden.

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Personen

	2022	2021	2020	2019	2018
Bestand 01.01.	137	151	151	157	170
Eintritte	354	295	272	213	210
Austritte	350	305	272	219	205
Bestand 31.12.	141	141	151	151	157*

* Reduktion des Platzangebots per 30.6.2018 auf 166 Plätze aufgrund Schliessung der Ausschaffungshaft zur Vorbereitung der Sanierungsphase (2019-2023)

Einführung von SmartPrison

Mit der Instandsetzung konnte das Internetprotokoll (IP) in die einzelnen Zellen geführt und somit das lang ersehnte Projekt SmartPrison (Digitalisierung im Strafvollzug) in die Nutzung überführt werden. Mit SmartPrison sind eine Vielzahl von Anwendungen möglich. In der ersten Umsetzungsstufe ist die Nutzung des Fernsehers, der Telefonie, E-Mail oder Office-Anwendungen möglich. Theoretisch ist auch die Internetnutzung unter strengen Sicherheits- und Vollzugsvorschriften bereits möglich. Hierzu müssen seitens Vollzug jedoch noch die Prozesse und Konzepte einer konformen Nutzung durch Gefangene erarbeitet werden.

Was sonst noch lief

Erstmals seit 2019 war wieder eine Durchführung unsers legendären Frühlings-Märit möglich. Bei idealen Bedingungen an den Märit-Tagen des 29. und 30. April konnten rund 3'400 Besuchende begrüsst werden. Erstmals hat in diesem Zusammenhang auch ein Treffen von pensionierten Mitarbeitenden der JVA Witzwil stattgefunden. Die Freude und das positive Echo, das der Ehemaligenanlass ausgelöst hat, waren so gross, dass dieser wohl ein fester Bestandteil des Märjits werden könnte.

Und was lief eigentlich in unserem Landwirtschaftsbetrieb? Der sehr heisse und trockene Sommer hat die Erträge in der landwirtschaftlichen Produktion sehr positiv beeinflusst. Die Trockenheit hat dank dem ausgeklügelten Entwässerungssystem, welches im Umkehrverfahren auch zur Bewässerung dienen kann, den meisten Kulturen nichts anhaben können. Die Erträge waren klar überdurchschnittlich – jedoch nicht auf Rekordniveau.

Seit Juni hat die JVA Witzwil nach jahrelangem Unterbruch eigene Hühner. Rund 200 Hennen liefern täglich frische Eier, die im Verkaufsladen angeboten werden. Des Weiteren lassen wir versuchsweise seit Herbst in Zusammenarbeit mit einer lokalen Mühle Mehl aus eigener Getreideproduktion herstellen. Findet dieses Mehl guten Absatz im direkten Verkauf, werden wir das Angebot um weitere Sorten erweitert.

Justizvollzugsanstalt St. Johannsen

«Menschen ergänzen sich mit ihren Begabungen»

2022 war ein Jahr der Krisen: immer noch Corona-Pandemie, Klimawandel, Krieg in der Ukraine und eine befürchtete Energiemangellage. Sicherheit und Resilienz werden in allen unseren Lebensbezügen noch wichtiger als bisher, dies auch im Massnahmenzentrum (MZ) St. Johannsen.



Manfred Stuber

Direktor Justizvollzugsanstalt St. Johannsen

Den Krisen zum Trotz haben wir unseren Auftrag beharrlich erfüllt und zusätzliche Projekte an die Hand genommen und umgesetzt. Eines davon ist das Konzept der Arbeitsagogik. Die Arbeitsagogik ist eine sehr junge Disziplin im Justizvollzug, die jüngste neben der Psychotherapie, der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik. Das ist zunächst erstaunlich, wie uns Erkenntnisse der Geschichtswissenschaft lehren können: Denn bereits vor vielen Jahrhunderten wurden in schriftlosen Kulturen Menschen mit Einschränkungen mit ganz spezifischen Arbeiten in die Alltagsstätigkeit und so ins Gemeinschaftsleben eingebunden.

Im arabischen Raum existierten bereits im 8. Jh. eigene Spitäler für psychisch Kranke, in denen die Arbeit als Therapie eingesetzt wurde. Das Wissen, dass Menschen mit psychischen Krankheiten oder Einschränkungen mehr Selbstbewusstsein haben und weniger unter ihren Symptomen leiden, wenn sie arbeiten können, existiert demnach schon sehr lange.

In unseren Breitengraden begann man im 19. Jahrhundert, der Arbeit in Gefängnissen und Anstalten einen höheren Wert beizumessen. Die Arbeit wurde aber in erster Linie als Erziehungsmittel gesehen: Mit dem auferlegten Zwang zur Arbeit sollten Menschen lernen, hart zu arbeiten und zu gehorchen. Immerhin: 1920 meinte der deutsche Neurologe und Psychiater Hermann Simon, dass der Beschäftigungsgrad einer Anstalt das Barometer sei für das Wetter, das in einer Anstalt herrsche.

In den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts wurde St. Johannsen als Arbeitsanstalt gegründet. Auch hier, im ehemaligen Benediktinerkloster, sollten Eingewiesene – es waren etwa 200 Männer und 50 Frauen – mit «Arbeit, Zucht und Ordnung» und regelmässiger religiöser Erbauung zu anständigen, ehrlichen und gottesfürchtigen Mitgliedern der Gesellschaft erzogen werden. Gearbeitet wurde vorwiegend in der Landwirtschaft, aber auch in der Schmiede, einer Korbflechtereie und sogar in einem Steinbruch.

Modernisierung

Der Schritt zur modernen Arbeitsagogik (in Anlehnung an den Pädagogen Michael Brater) wurde auch organisatorisch vollzogen: Seit 2012 versteht das MZ St. Johannsen die Arbeitsagogik als therapeutisches Fachgebiet, das jene von Psychotherapie und Soziotherapie im Dreisäulenkonzept gleichberechtigt ergänzt.

Arbeitsagogik heute

Seit 1. Dezember 2022 setzt das MZ St. Johannsen ein überarbeitetes Konzept der Arbeitsagogik ein. Verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Führungsstufen haben sich zum Ziel gesetzt, vor dem Hintergrund der gesetzlichen und konkordantlichen Bestimmungen die Arbeitsagogik auf den Punkt zu bringen.

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Personen

	2022	2021	2020	2019	2018
Bestand 01.01.	74	76	70	79	76
Eintritte	52	27	24	20	57
Austritte	50	28	18	29	54
Bestand 31.12.	76	75	76	70	79

Die drei Sparten «Versorgung», «Grün» und «Gewerbe» verfügen heute über wirtschaftsnahe und praxisorientierte Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Anforderungen, Kompetenzen und Ausbildungsmöglichkeiten.

Das Konzept zeigt nicht nur die arbeitsagogischen Grundsätze, sondern auch den Kreislauf des arbeitsagogischen Handelns mit den Eingewiesenen, dessen Integration in die interdisziplinäre Behandlung und den Vollzugsplan. Das Konzept weist die einzelnen Arbeitsplätze auf und die Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten, die Eingewiesene in Anspruch nehmen können; so bietet das MZ St. Johannsen unter anderem Lehrstellen (EBA bis EFZ-Abschlüsse) für Schreiner, Landmaschinenmechaniker, Landwirte, Gemüsegärtner und Köche.

Und sonst?

Neben dem Kerngeschäft und der Erarbeitung des Konzepts der Arbeitsagogik hat das MZ St. Johannsen im äusserst ereignisreichen 2022 nicht nur das Ende der Covid-Pandemie bewältigt, sondern weiter an der Entwicklung des Zentrums gearbeitet: Dazu gehören etwa die Namensänderung des Zentrums zu Beginn des Jahres, die Rezertifizierung des Zentrums für den ISO-Standard 9001:2015, die Umsetzung einer Teilrevision der Gesetzgebung des Justizvollzugs mit einer aktualisierten Hausordnung und einigen Neuregelungen, eine Untersuchung der Lebensqualität in St. Johannsen in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und ausländischen Hochschulen und die Weiterarbeit an vielen kleineren, aber nicht weniger wichtigen Projekten. Zudem konnte unser Adventsmarkt nach einer dreijährigen Pause endlich wieder stattfinden.

Kommender Leitungswechsel

Nach über 10 Jahren als Direktor des MZ St. Johannsen werde ich im Frühling 2023 das Zentrum verlassen, um die Leitung des Geschäftsfelds Haft innerhalb des AJV zu übernehmen. St. Johannsen verlasse ich mit gemischten Gefühlen: Einerseits freue ich mich natürlich auf die neuen Aufgaben und Herausforderungen. Andererseits verlasse ich ein Zentrum, für das ich mich mit Freude engagiert habe, und viele gute Menschen, mit denen ich sehr gerne zusammengearbeitet und einen wichtigen Teil meines Berufslebens verbracht habe. Ich empfind es als grosses Privileg, dem Kanton und St. Johannsen mit meiner Tätigkeit zu dienen.

Dank

Das Konzept der Arbeitsagogik, die Projektarbeit, aber auch das Tagesgeschäft und meine Tätigkeit als Direktor waren nie die Leistung einer einzelnen Person. Hinter der grossen Aufgabe des Massnahmenvollzugs, dem Tagesgeschäft und der Projektarbeit stehen immer Menschen, die sich mit ihren Begabungen gegenseitig ergänzen. Zusätzlich vor dem Hintergrund dieses krisenhaften Jahres ist das eine grosse Leistung, für die ich allen grossen Dank schulde.



Justizvollzugsanstalt Hindelbank

Durch die Arbeit im Justizvollzug Perspektiven schaffen

Die JVA Hindelbank hat im vergangenen Jahr den Justizvollzug mit Frauen mit grösseren und kleineren Projekten weiter modernisiert.

Das umfassendste Projekt war der Umzug der Aussenwohngruppe von Burgdorf in die Gemeinde Hindelbank mit einem auf die Wiedereingliederung fokussierten Konzept. 115 Mitarbeitende aus verschiedensten Berufen haben zu einem weiteren erfolgreichen Jahr beigetragen. Stellvertretend für alle beschreiben zwei Sozialarbeiterinnen ihren abwechslungsreichen und sinnstiftenden Arbeitsalltag in der JVA Hindelbank

Karin Vifian arbeitet als Sozialarbeiterin in einer Wohngruppe mit 23 eingewiesenen Frauen. Ihre Aufgabe ist unter anderem die «Fallführung» des individuellen Vollzugs sowie der Deliktbearbeitung der eingewiesenen Frauen. Sie beschreibt die Faszination ihrer täglichen Arbeit:

«Die Arbeit im Justizvollzug ist so vielseitig und reizvoll wie das Leben selbst. Ich arbeite seit einigen Jahren in Hindelbank, kenne die eingewiesenen Frauen, die Mitarbeitenden, Regelwerke und Abläufe – und trotzdem gestaltet sich jeder Tag anders. Das Spannende im Zwangskontext ist, in einem stark reglementierten Rahmen Grautöne und Handlungsspielraum zu finden, die Platz für das Individuelle geben.



Annette Keller

Direktorin Justizvollzugsanstalt Hindelbank

Das Berufsfeld Justizvollzug ist sehr lebendig, was eine fortwährende selbstreflektierende Haltung gegenüber dem eigenen Tun erfordert – wir müssen uns täglich positionieren und haben eine Vorbildfunktion für die Eingewiesenen. Dabei befinden wir uns im Spannungsfeld von Unterstützung und Kontrolle. Das Büro der Sozialarbeitenden ist direkt auf der Wohngruppe; nebst dem Schreiben von Berichten, Telefonabklärungen und fixen Gesprächsterminen bleibt Zeit für Gespräche, das gemeinsame Essen mit den Eingewiesenen oder für direkte Interventionen, etwa bei Konflikten.

Die Begleitung und die anzustrebenden Veränderungen im Verhalten der Frauen erfordern Respekt und Interesse für das Gegenüber; oftmals lernen wir Frauen kennen, die auf wenig Erfolge in ihrem Leben zurückblicken können und die den Aufenthalt nutzen, um Arbeitserfahrung zu gewinnen, Kompetenzen aufzubauen und den eigenen Selbstwert zu stärken. Besonders ist auch die frauenspezifische Arbeit; Emanzipation, Geschlechter- und Beziehungsrollen werden thematisiert.

Für jede eingewiesene Frau ist ein Fallteam zuständig, wodurch eine starke interdisziplinäre Vernetzung von Sozialarbeit, Therapie, Wohnen und Arbeit nötig ist. Die Arbeit im Justizvollzug benötigt bisweilen einen langen Atem. Wir begleiten die Frauen oft monate- bis jahrelang. Veränderungen zeigen sich manchmal nur langsam.

In den täglichen Diensten arbeiten die Sozialarbeitenden allein auf der Wohngruppe, was bedeutet, durch den Tag hindurch für bis zu 23 Frauen zuständig zu sein. Dies kann einen fordern. Wichtig sind Kompetenzen wie Flexibilität, Selbstbewusstsein, Authentizität. Sprachkenntnisse erleichtern den Zugang zu den Eingewiesenen. Empfehlen würde ich das Berufsfeld Fachpersonen, die gerne im Team, aber auch selbstständig arbeiten und die eine gute Portion Bodenständigkeit, Humor und Neugierde mitbringen.»

Karin Vifian, fallführende Sozialarbeiterin



Seit Oktober 2021 begleitet und berät die Sozialarbeiterin Daniela Bötschi die eingewiesenen Frauen als Job Coach bei der Arbeitsintegration. Sie vermittelt ihnen im Hinblick auf den Übertritt in die Aussenwohngruppe oder die Entlassung erfolgreich Anstellungen im 1. und 2. Arbeitsmarkt. Dort begleitet sie sie nach dem Konzept «Supported Employment»:

«Meine Aufgaben als Jobcoach sind vielfältig. Ich leite die Bewerbungswerkstatt, in der die eingewiesenen Frauen aussagekräftige Bewerbungsdossiers erarbeiten, bereite sie in Einzeljobcoachings auf bevorstehende Vorstellungsgespräche und/oder Schnupper-einsätze vor, akquiriere Arbeitsplätze in unterschiedlichsten Branchen und pflege den Kontakt zu bestehenden Arbeitgebern bzw. Einsatzbetrieben.

Bei eingewiesenen Frauen, die in der Aussenwohngruppe leben, setzen wir das Jobcoaching während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bis zu deren Austritt fort. Gezielt suche ich nach unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Anstellungsformen (Arbeitsversuche, Kurzeinsätze, Praktika, befristete oder unbefristete Stellen), damit die individuellen Fähigkeiten, Begebenheiten und Voraussetzungen der jeweiligen Arbeitnehmerin möglichst genau aufs Stellenprofil passen. Das ist für eine nachhaltige Arbeitsintegration zentral.

Als Jobcoach vermittele ich häufig zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen: Arbeitgeber, Arbeitnehmerin, Einweisende Behörde und Fall-Team der JVA Hindelbank. Mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen umgehen zu können, ist ein Muss als Jobcoach. Ich zeige Möglichkeiten auf, motiviere und lebe Durchhaltewillen vor. Die Tätigkeit als Jobcoach ist enorm dankbar und sinnstiftend. Einerseits darf ich durch meine Arbeit Perspektiven schaffen, andererseits kann ich eingewiesenen Frauen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt Türen öffnen und sie durch gezielte Kompetenzvermittlung befähigen.

Mein beruflicher Alltag ist gespickt mit zahlreichen berührenden, freudigen und erfüllenden Momenten. Im Vollzug sind Rahmenbedingungen und Vorgaben eng definiert, auch für die Arbeitsintegration. Der Blick «zwischen die Gitterstäbe» und das Erkennen von Handlungsspielräumen sind entscheidend. Eine nachhaltige Arbeitsintegration und der Erwerb spezifischer Kompetenzen tragen zu einer positiven Legalprognose und damit zur langfristigen Sicherheit der Gesellschaft bei. Wer Arbeit hat, hat eine Perspektive. Ich bin dankbar, als Jobcoach einen Teil dazu beitragen zu dürfen.»

Daniela Bötschi, Jobcoach

Bestandsentwicklung der eingewiesenen Frauen

	2022	2021	2020	2019	2018
Bestand 01.01.	97	96	105	105	103
Eintritte	82	79	64	71	93
Austritte	79	78	73	71	90
Bestand 31.12.	100	97	96	105	106

Jugendheim Lory

Umgliederung – wir verabschieden uns aus dem AJV

Das vergangene Jahr war auf der Führungs- und Verwaltungsebene vom Projekt der Umgliederung geprägt.



Eliane Michel
Direktorin Jugendheim Lory

Der Regierungsrat hat im Nachgang zur vom Grossen Rat abgelehnten Privatisierung der Kantonalen Heime beschlossen, dass auch die Kantonalen Heime (Ausnahme Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee) der Direktion für Inneres und Justiz angegliedert werden sollen. Um dem Grundsatz von Good Governance möglichst gut nachleben zu können, wurde beschlossen, dass die Strategische Führung der Einrichtungen durch Kommissionen erfolgen soll.

Die kantonale BEObachtungsstation Bolligen (Beo) und das Jugendheim Lory entschieden sich für eine gemeinsame Einrichtungskommission. Diese musste neu errichtet werden, da beide Institutionen bis anhin über keine Kommissionen verfügten. Gestützt auf das erstellte Anforderungsprofil wurden Mitglieder mit unterschiedlichen Fachkompetenzen für eine Mitarbeit angefragt. Es gelang überraschend einfach, eine Kommission mit viel Erfahrung und Kompetenz zusammenzustellen, die sich auf die Aufnahme ihrer Arbeit im 2023 freut.

Weiter wurden Grundlagen wie ein Einrichtungskommissions-Reglement und ein Funktionendiagramm erarbeitet, das die Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen der verschiedenen Akteure regelt. Die Kommission nimmt ab 1. Januar 2023 ihre Arbeit auf. Der Direktionswechsel in Verbindung mit der Einführung von SAP im Kanton bedeutete für die Verwaltung eine grosse Herausforderung. Dabei wurden wir sowohl von den Mitarbeitenden des AJV als auch von unseren künftigen Ansprechpartner:innen in der DIJ tatkräftig unterstützt. Dennoch stellten wir einigermaßen erstaunt fest, dass eine Überführung in Form eines Direktionswechsels innerhalb der Kantonsverwaltung mit grossem Aufwand und Doppelspurigkeiten verbunden ist, obschon wir ja der gleichen «Firma» treu bleiben. Die gleichzeitige Einführung von SAP erhöhte die Anforderungen an das Personal unserer eigenen Verwaltung nochmals zusätzlich.

Abschied tut weh!

Das Jugendheim Lory war seit seiner Gründung 1935 immer der Sicherheitsdirektion (früher Polizei- und Militärdirektion) angegliedert. Auch wenn im Amt für Justizvollzug das Kerngeschäft der Erwachsenenenvollzug ist, fühlten wir uns doch in all den Jahren – und in den letzten Jahren als einziges Jugendheim – gut aufgehoben und gehört. Insbesondere konnten wir vom grossen Knowhow im Bereich Sicherheit und geschlossene Unterbringung stark profitieren. Der Wechsel ist mit Wehmut verbunden und schmerzt etwas, verlieren wir doch ein Stück Heimat und viele liebgewonnene Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen. Wir nutzen die Gelegenheit und danken allen unseren bisherigen Arbeitspartner:innen für all die Unterstützung in den vergangenen Jahren und wünschen ihnen alles Gute.

Auf zu neuen Ufern!

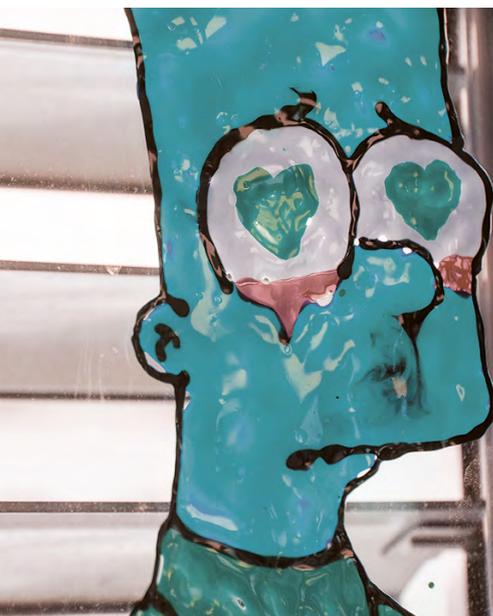
Wir freuen uns aber auch auf das Neue, das auf uns zukommt und dass es zu gestalten gilt. Zukünftig werden wir im näheren Umfeld Partner wissen, die über eine hohe Fachkompetenz im Bereich der Jugendhilfe verfügen – unserem Kerngeschäft. Wir sind überzeugt, dass uns auch die neuen Kollegen und Kolleginnen nach bestem Wissen und Gewissen unterstützen werden.

Bestandesentwicklung

Unser Angebot erhielt auch im Berichtsjahr eine hohe Nachfrage. Erfreut stellen wir fest, dass die einweisenden Stellen unsere Arbeitsweise schätzen. Das Lory wird nicht einfach gewählt, weil ein Platz frei ist, sondern ganz bewusst wegen unserer pädagogischen Arbeitsweise. Das ist ein Kompliment an all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bestandsentwicklung Jugendliche

	2022	2021	2020	2019	2018
Bestand 01.01.	27	23	23	24	19
Eintritte	25	28	28	24	28
Austritte	26	23	27	25	22
Bestand 31.12.	26	28	24	23	25



Stab



Mike Klossner

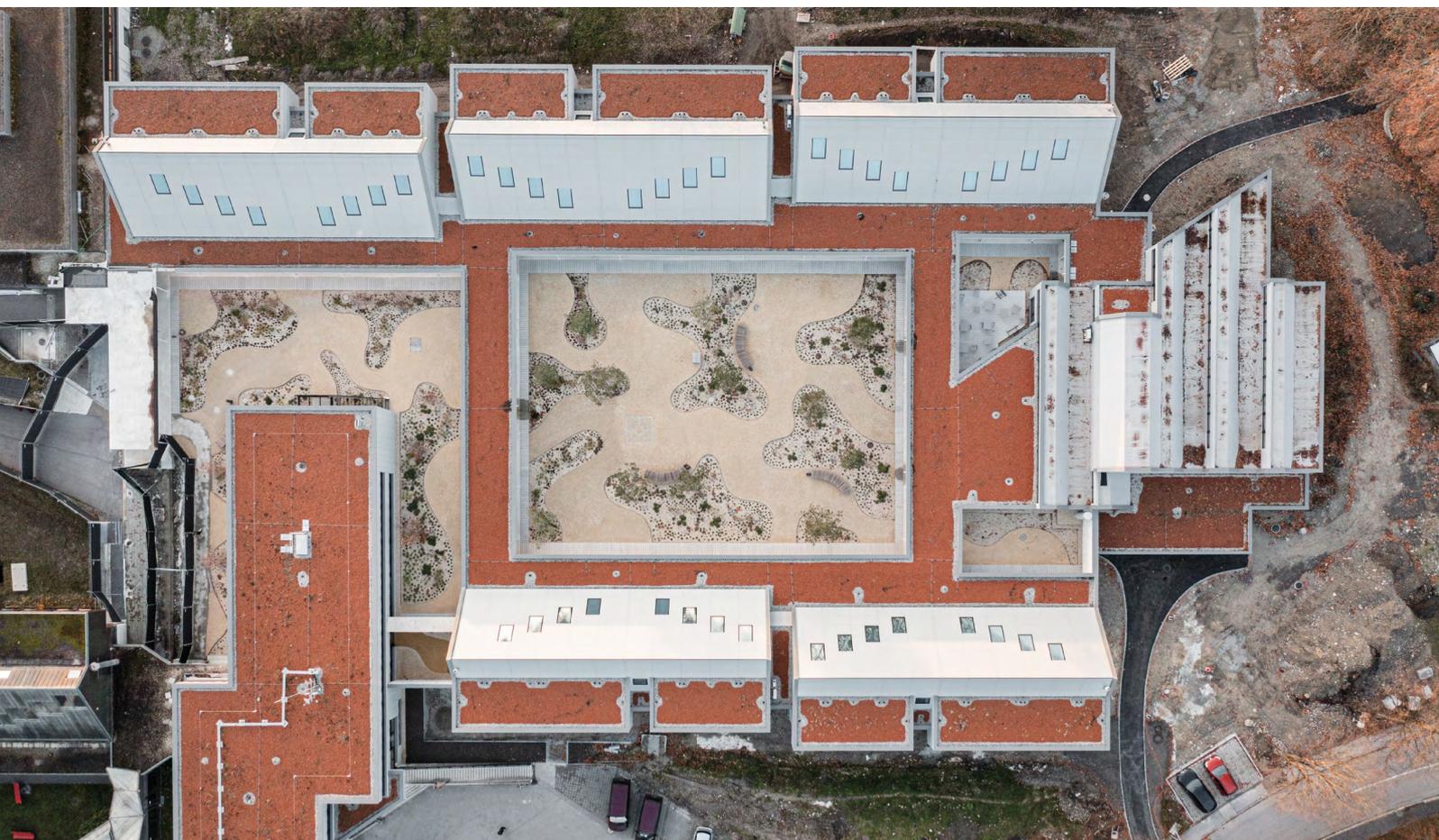
Stabschef Amt für Justizvollzug

Interview

Jürg Lützelschwab ist Leiter des Fachbereichs Infrastruktur, Sicherheit, Logistik und Beschaffung im Stab AJV. Er gibt Auskunft darüber, was ihn im Berichtsjahr besonders beschäftigt hat.

Was waren Schwerpunkte in Ihrem Fachbereich im 2022?

Der grösste Schwerpunkt war die Umsetzung und Weiterentwicklung des Masterplans. Im Speziellen der Abschluss des «Betriebskonzepts Nutzer» für den Gefängnisneubau am Standort Witzwil wie auch die Vollendung der «Machbarkeitsstudie für die Administrativhaft» am gleichen Ort.



Wer sind Ihre wichtigsten Partner in der Zusammenarbeit?

In der Umsetzung des Masterplans spielen viele wichtige Player mit. Aus meiner Sicht ist die Zusammenarbeit vergleichbar mit einer Fussballmannschaft: Jeder Einzelne hat klar seine Position wie auch Funktion innerhalb und gegenüber seinen Mitspielern. Nur als einheitliche und eingespielte Mannschaft kann ein Spiel gewonnen werden, nicht als Einzelkämpfer. Aber konkret sind es in unserem Fachbereich natürlich die Politik, das Amt für Grundstücke und Gebäude, die Nutzer/Betreiber vor Ort wie auch diverse Fachexpert*innen, die den engsten Rahmen der Zusammenarbeit bilden.

Wie gestalten Sie die Zusammenarbeit? Was sind dabei die Herausforderungen für Ihren Fachbereich?

Ein Grossprojekt wie der Neubau in Witzwil muss durch die Handhabung eines Projekthandbuchs geregelt werden. Das Projekthandbuch dient den am Projekt Beteiligten als verbindliche Grundlage. Das Handbuch hat Gültigkeit über die gesamte Projektdauer und beschreibt Vorgehen und gemeinsame Zielsetzung, Abgrenzung von Schnittstellen, Organisationsform und die Zuordnung von Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen.

Die schwierigste Herausforderung ist in diesem Grossprojekt, den «roten Faden» nicht zu verlieren. Der Neubau steht in starker Abhängigkeit zu weiteren Teilprojekten innerhalb des Masterplans. Ohne die Realisierung des Neubaus können die restlichen Teilprojekte innerhalb des Masterplans nicht vollständig realisiert werden.

Verläuft im Projekt Masterplan alles nach Plan?

Bis jetzt sind wir grundsätzlich «auf Kurs» mit der Umsetzung. Wie in jedem Grossprojekt gibt es Fragen oder Unvorhergesehenes wie die wirtschaftliche Weltlage, die vom Krieg, einer Energie- oder Finanzkrise beeinflusst wird, was sich wiederum stark auf die Umsetzung bei uns auswirkt.

Wie ist Ihr Fachbereich betroffen vom angelaufenen Zentralisierungsprojekt der Supportbereiche Personal, Finanzen und Informatik innerhalb der Sicherheitsdirektion? Welchen Einfluss wird es auf die künftige Zusammenarbeit haben?

Zurzeit ist mein Fachbereich von diesen Bestrebungen nicht betroffen. Voraussichtlich ab 2025 werden auch wir uns mit Fragen dazu auseinandersetzen.

Was ist Ihre persönliche Motivation, sich täglich für das AJV ins Zeug zu legen?

Die Umsetzung des Masterplans ist keine Einzelleistung, sondern eine Zusammenarbeit mit vielen spannenden, inspirierenden Menschen. Das macht mir viel Freude. Zudem ist kein Arbeitstag gleich. Und: Man hat nicht oft im Leben die Möglichkeit, ein solches Grossprojekt mitzugestalten.



Jürg Lützelschwab

Leiter Infrastruktur, Sicherheit, Logistik und Beschaffung

Finanzzahlen

Vergleich der Erfolgsrechnung 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021

Gegenüber dem Vorjahr ist der Saldo von CHF 108,4 Millionen auf CHF 116,2 Millionen gestiegen. Zu dieser Veränderung von CHF 7,9 Millionen haben der höhere Aufwand von CHF 4,4 Millionen sowie der tiefere Ertrag von CHF 3,5 Millionen beigetragen.

Die Veränderung im Personalaufwand von CHF 1,0 Millionen wurde durch den Gehaltsaufstieg (CHF 1,2 Mio.), Lohnnachzahlungen und einer leicht höheren Anzahl Mitarbeitenden (CHF 0,4 Mio.) sowie die erfolgswirksame Auflösung von Rückstellungen für Zeitguthaben (CHF 0,8 Mio.) verursacht.

Im Sachaufwand fiel ein Mehraufwand von CHF 3,9 Millionen an. Dies wurde durch die Fallzunahme beim Vollzug in AJV-externe Einrichtungen (CHF 1,6 Mio.), die Neumöblierung im Rahmen der Instandsetzung einer Anstalt (CHF 1,0 Mio.), die Zunahme der Therapiekosten wegen dem Wechsel zu einem anderen Anbieter (CHF 0,9 Mio.), den Einkauf von Sicherheitsleistungen (CHF 0,4 Mio.), die Zunahme der Gesundheitskosten (CHF 0,3 Mio.) und sonstige Leistungen im kleineren Umfang (CHF 0,2 Mio.) ausgelöst.

Die Abnahme von CHF 0,8 Millionen bei den internen Verrechnungen hat ihren Ursprung beim Minderaufwand für Vergütungen von ICT-Leistungen gegenüber dem Kantonalen Amt für Informatik.

Die Entgelte nahmen um CHF 3,4 Millionen ab. Die Ursache liegt in weniger Vollzugstage beim Vollzug von ausserkantonalen Urteilen, der Abnahme der Auslastung um ein Prozentpunkt sowie der tie-



Stefan Hirschi
 Chef Fachbereich
 Finanzen und Controlling

feren Anzahl konkordatlichen Vollzugsplätze (CHF 3,0 Mio.). Zudem wirkte der tiefere Ertrag von CHF 0,8 Millionen für den Vollzug von Nebenurteilen auf das schlechtere Ergebnis. Erfreulich war der Mehrertrag von CHF 0,6 Millionen aus Verkäufen von Produkten der Gewerbebetriebe.

Der im Sachaufwand beschriebene höhere Aufwand beim Vollzug in AJV-externen Einrichtungen, insbesondere der Massnahmenvollzug, hat einen direkten Einfluss auf die Zunahme des Transferertrags von CHF 0,8 Millionen. Der höhere Ertrag entstand durch Verrechnung des Vollzugs von Urteilen in kantonsexterne Einrichtungen gegenüber dem Lastenausgleich Sozialhilfe.

Bei den internen Verrechnungen im Jugendbereich und in den Gefängnissen wurden Mindererlöse von CHF 1,0 Millionen verzeichnet. Im Jugendbereich konnte ein Teil davon bei den Entgelten aufgefangen werden. Im Gefängnisbereich wurde ein Rückgang der Ausschaffungshaft festgestellt.

Aufwand AJV nach Sachgruppen

Sachgruppe	2022	2021	2020	2019	2018
30 Personalaufwand	110'095'128	109'109'980	107'531'232	104'098'889	104'471'701
31 Sach- + übriger Betriebsaufwand	62'434'249	58'489'134	55'792'402	52'899'782	46'664'320
33 Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2'137'664	2'122'110	2'176'297	1'742'607	3'288'289
34 Finanzaufwand	4'531	1'233	354	576	10'567
36 Transferaufwand	13'144'855	12'949'585	11'097'143	10'402'154	2'317'161
39 Interne Verrechnungen	958'605	1'705'758	1'301'807	1'074'711	1'010'514
3 Aufwand	188'775'033	184'377'801	177'899'234	170'218'719	157'762'553



Ertrag AJV nach Sachgruppen

Sachgruppe	2022	2021	2020	2019	2018
42 Entgelte	-57'313'627	-60'670'816	-57'721'253	-64'522'956	-63'005'809
43 Verschiedene Erträge	-175	-17	-214	-6'396	-42'526
44 Finanzertrag	-93'155	-74'673	-96'432	-112'704	-420'097
46 Transferertrag	-11'701'089	-10'902'292	-9'731'873	-9'733'718	-1'276'012
49 Interne Verrechnungen	-3'423'242	-4'378'666	-4'395'288	-5'532'193	-5'460'429
4 Ertrag	-72'531'289	-76'026'464	-71'945'060	-79'907'966	-70'204'873

Gesamtergebnis AJV nach Kontenklassen

Kontenklasse	2022	2021	2020	2019	2018
3 Aufwand	188'775'033	184'377'801	177'899'234	170'218'719	157'762'553
4 Ertrag	-72'531'289	-76'026'464	-71'945'060	-79'907'966	-70'204'873
9 Gesamtergebnis	116'243'744	108'351'337	105'954'175	90'310'753	87'557'680

Interview GS SID

«Vertrauen und Loyalität sind am wichtigsten»



Andreas Michel

Generalsekretär Sicherheitsdirektion

Wie sind Sie ins Berufsleben gestartet?

Mit einer Banklehre und einem Wirtschaftsstudium. Dann habe ich für ein Ingenieur-Unternehmen gearbeitet, das spezialisiert war auf Geologie, Umwelttechnologie und Tiefbau und Filialen im In- und Ausland hatte. Dort habe ich die Managementgesellschaft der Holding geführt. Die Tätigkeit dort hatte mir viel Einblick erlaubt ins internationale Geschäftsleben: Ich war beruflich unter anderem in Brasilien, Russland, Tschechien, Slowakei, Deutschland, Mazedonien, Kenia und Madagaskar.

Und wie lange sind Sie beim Kanton bzw. in der SID?

In die SID kam ich im Jahr 1996 und zwar als Finanzchef und Offizier im Stab der Kapo. 2001 wurde ich stellvertretender Generalsekretär zuständig für Ressourcen und Projekte. Zehn Jahre später übernahm ich die Funktion des Generalsekretärs.

Demnach waren zwei Regierungsräte Ihre direkten Chefs gewesen: Hans-Jürg Käser und Philippe Müller. Gab es in der jeweiligen Zusammenarbeit einen besonderen Unterschied?

Die Aufgabe selbst bleibt sich ziemlich gleich. Beide sind in der gleichen Partei und haben insofern in etwa die gleiche Ausrichtung. Ein Unterschied ist, dass Herr Käser für mich zur vorange-

henden Generation gehörte, Philippe Müller wiederum zu meiner Generation gehört. Kommt dazu, dass Philippe Müller und ich beide aus der Stadt bzw. dem Grossraum Bern kommen und wir einen ähnlichen Erfahrungshintergrund teilen. Dann gibt es kleinere Unterschiede, in der Gestaltung des Arbeitstages: Ist jemand zum Beispiel Frühaufsteher? Wie ist sein Arbeitsrhythmus? Darauf muss man sich einstellen.

Was ist für Sie das Wichtigste, dass die Zusammenarbeit gut funktioniert?

Vertrauen und damit verbunden Loyalität. Man muss in die gleiche Richtung arbeiten und sich auf den anderen verlassen können. Offenheit und Transparenz sind ebenfalls unabdingbar für mich. Zudem braucht es eine gute Diskussionskultur, die es erlaubt, ein Problem aus verschiedenen Blickwinkeln zu sehen und eben nicht einseitig, womit man der Komplexität einer Sache nicht gerecht würde.

Wie unterscheidet sich in Ihrer Erfahrung die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Direktion und den Ämtern mit jener mit den Politikerinnen und Politikern?

In der politischen Arbeit gibt es immer klare politische Interessen, die vertreten werden. Politikerinnen und Politiker sind ja Interessenvertretende. Mit den Kolleginnen und Kollegen, mit denen man operativ zusammenarbeitet, stehen demgegenüber meistens die gemeinsam getragenen Interessen der Organisation im Vordergrund. Aber in beiden Fällen ist entscheidend, dass die jeweiligen Interessen transparent gemacht werden. Ohne diese Transparenz können in den jeweiligen Geschäften keine echten Kompromisse gefunden werden.

Wie ist es Ihnen gelungen, den Überblick über alle Ämter in der SID aber auch über die laufenden Geschäfte der anderen Direktionen zu behalten?

In meiner Funktion kam es darauf an, die grossen Fragestellungen zu kennen: Was sind die drängendsten Probleme, Herausforderungen, Veränderungen – organisatorisch, personell – in der Direktion oder in einem unserer Ämter? Neben der Analyse der Probleme sollte man auch schon eine mögliche Lösung bzw. den Weg dahin skizzieren können. Bei den vielen laufenden Geschäften wiederum braucht es überall gute Leute, die die Geschäfte federführend und selbstständig vorbereiten bzw. vorantreiben. Und schliesslich braucht es Flexibilität: Was gestern noch gut lief, kann heute stocken. Dadurch müssen die Prioritäten laufend neu gesetzt werden.

Was werden Sie, wenn Sie nicht mehr im GS sind, am meisten vermissen? Was am wenigsten?

Am meisten vermissen werde ich die Leute, die vielen Kontakte, der Austausch in der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen. Jedes Jahr lernte ich 80 bis 100 neue Leute kennen, mit denen ich zu tun hatte. Diese Intensität werde ich nicht mehr haben. Was ich hingegen kaum vermissen werde, ist der vollbepackte Terminkalender oder dass man mich nicht mehr in der Funktion des Generalsekretärs wahrnimmt, das ist mir nicht wichtig.

Worauf freuen Sie sich am meisten?

Auf die Freiheit! Darauf, mehr Zeit zu haben, nicht mehr so stark eingebunden zu sein und wieder vermehrt Interessen nachgehen zu können, die in den letzten Jahren etwas zu kurz gekommen sind, wie bspw. Kultur und Sport.

Andreas Michel arbeitete rund 27 Jahre beim Kanton Bern, seit 2011 als Generalsekretär in der Sicherheitsdirektion. Er geht Ende März 2023 in Pension und wird anschliessend im Rahmen einer Teilzeittätigkeit von ca. 40 Prozent in eigenen Vorhaben und anderswo tätig sein. Michels Nachfolger als GS SID ist Cédric Meyrat.



Amt für Justizvollzug

Sicherheitsdirektion
des Kantons Bern

Gerechtigkeitsgasse 36, Postfach, CH-3001 Bern
Telefon +41 31 635 60 11
www.be.ch/ajv