

JUSTIZVOLLZUGSANSTALT ST. JOHANNSEN



JAHRESBERICHT
2019



Kanton Bern
Canton de Berne

Amt für Justizvollzug



INHALTSVERZEICHNIS

4	Rückblick des Direktors Von der Schönschrift zum Chip 2019 und 2020 im Zeichen der Digitalisierung Und sonst? Intensiv und reichhaltig	20	Psychiatrisch-Psychologischer Dienst
6	Begleitkommission Dank	23	Abteilung Sicherheit
8	Die JVA St. Johannsen Auftrag Stufenweiser Vollzug	24	Bereich Ressourcen Finanz- und Rechnungswesen Personaldienst ICT Technischer Dienst (TD) Raum und Technik Dank Jahresabrechnung 2019 Personal
11	Vollzugsleitung Bestandesentwicklung Der Massnahmenvollzug in St. Johannsen aus persönlicher Sicht eines Eingewiesenen	30	Situationsplan
14	Soziotherapie Frühschicht Spätschicht		
17	Arbeitsagogik Unterstützende Strukturen Dank		



RÜCKBLICK DES DIREKTORS

Liebe Leserin, lieber Leser

Wissen Sie, was DGA, HARA, EPA+ und GINA-WEB bedeuten? Diese Abkürzungen stehen für wichtige Projekte, die die Digitalisierung der JVA St. Johannsen vorwärtstreiben. Der Weg führt von dicken, gebundenen Rapportbüchern zum papierlosen Management. 2019 haben das Amt für Justizvollzug, aber auch die JVA St. Johannsen wichtige Schritte auf diesem Weg zurückgelegt. Daneben war auch dieses Jahr geprägt von vielen Herausforderungen des Tagesgeschäfts.

Von der Schönschrift zum Chip

Unsicherheiten und Fehler können im Vollzug verheerende Folgen haben. Das wusste man schon 1955. Deshalb führte der Adjunkt von St. Johannsen gewissenhaft Buch über die Eingewiesenen. In grossen dicken Büchern wurden in St. Johannsen jeden Tag der Bestand der Eingewiesenen notiert, Ein- und Austritte vermerkt, wo sie zur Arbeit eingesetzt wurden und vieles mehr.

Dank diesen Rapportbüchern wissen wir noch heute, dass zum Beispiel am 8. Juni 1955 die Aufseher Arn und Schwab mit zehn Eingewiesenen Unkraut jäteten und «Runkeln verzogen», Etter und Seiler mit sieben Eingewiesenen Kartoffeln striegelten und Hirschi mit zwei Eingewiesenen auf dem Chasserai Zäune ausbesserte.

1955 war die Zeit der Schreibmaschinen, noch fast dreissig Jahre sollte sie andauern. In jedem Büro stand mindestens eine, und mit ihnen schrieb man eifrig Rapporte, Protokolle und Briefe. Mit Kohlenpapier wurden Durchschläge hergestellt, das viele Papier

wurde dann entweder in Registern abgelegt oder mit der Post oder dem internen Kurier ausgetauscht. Die Kenntnisnahme der Dokumente bestätigte man mit vielen Stempeln und Kurzunterschriften, bevor sie dann ihrerseits in Ordnern archiviert wurden.

Die ersten Computer wurden in den 80er-Jahren eingeführt – ein massiver Fortschritt. Sie machten das Kohlepapier und das mühselige Korrigieren der Texte mit Tipp-Ex (kennen Sie das noch?) überflüssig. Einmal ausgedruckt, waren die gespeicherten Dokumente nicht mehr wichtig. Noch immer wurde Papier registriert und ausgetauscht, gestempelt, gelocht und abgelegt. Die elektronischen Dateien auf den Computern blieben zwar gespeichert, aber wie und wo blieb unwichtig; sie brauchte man nur, wenn man ein Dokument noch einmal ausdrucken wollte.

Elektronische Netzwerke, internetbasierte Applikationen und Kommunikationssysteme haben um die Jahrtausendwende ganz neue Möglichkeiten eröffnet. Mit diesen Systemen können Dateien in Sekundenbruchteilen nicht nur abgerufen, sondern auch mühelos bearbeitet und ausgetauscht werden; so hat der Inhalt von ganzen Bibliotheken mühelos Platz auf einem Speicherplatz von wenigen Quadratmillimetern. Diese Möglichkeiten hat in der Verwaltung denn auch zu einem regelrechten Paradigmenwechsel geführt, den auch die JVA St. Johannsen in aller Konsequenz vollzieht. An die Stelle dicker Bücher und Rodel ist 2019 eine moderne Administration der Eingewiesenen-dossiers getreten, das sogenannte GINA; staubige Archive und Ordner werden mit der digitalen Archivierung (GEVER/AXIOMA) überflüssig. Künftig reichen für die Datenarchivierung und -bewirtschaftung wenige Mausklicks.

2019 und 2020 im Zeichen der Digitalisierung

Das letzte Jahr in der JVA St. Johannsen war geprägt von diesem Paradigmenwechsel. Neben der grossen erwähnten Applikationen führte die JVA St. Johannsen auch einige kleinere ein wie die elektronische Patientenakte (EPA+) oder ein Instrument für das Arbeitsentgelt (HARA), ein weiteres für die Bewirtschaftung der Einsatzpläne wird folgen (PREP). Diese Applikationen werden zwar den Massnahmenvollzug nicht wesentlich verändern, wohl aber – und das radikal – die administrative Arbeit und die Kommunikation rund um den Massnahmenvollzug.

Und sonst?

Auch in anderen Bereichen hat die JVA St. Johannsen mit der Entwicklung Schritt gehalten. Der Umbau des alten Schwimmbads in eine Turnhalle ist weitgehend abgeschlossen, die erweiterte Freizeitzone soll Mitte 2020 zur Verfügung stehen. Anfangs 2019 hat die JVA St. Johannsen an einer Tagung eine neue Fallkonzeption vorgestellt, Ende 2019 alle Massnahmen zur Umsetzung des neuen graphischen Erscheinungsbildes umgesetzt; für die Mitarbeitenden erfolgreich ein sogenanntes «Vernetzungsjahr» durchgeführt und erfolgreich eine Rezertifizierung nach dem ISO-Standard 9001:2015 bestanden. Neben den grossen Projekten erfüllte die JVA St. Johannsen noch eine grössere Anzahl weiterer Ziele.

Intensiv und reichhaltig

Das Pensum, das wir 2019 erfolgreich bewältigt haben, war nicht nur ungewöhnlich gross, es war auch inhaltlich sehr anspruchsvoll. Neben der umfangreichen Projektstätigkeit hat die JVA St. Johannsen vor allem ihr anspruchsvolles Tagesgeschäft umgesetzt und Eingewiesene begleitet, therapiert und sie bei ihrer gesellschaftlichen Reintegration unterstützt. Ohne die Beharrlichkeit, das Engagement, das Qualitätsbewusstsein und den Humor der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JVA St. Johannsen wäre es nicht möglich gewesen, die intensiven und reichhaltigen Aufgaben zu stemmen. Zudem hat mir gerade das letzte Jahr gezeigt, wie sehr ich mich auf meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihren Zusammenhalt verlassen kann. Herzlichen Dank! —



Manfred R. Stuber
Direktor Justizvollzugsanstalt St. Johannsen

BEGLEITKOMMISSION

Im Herbst 2017 setzte der Direktor der JVA St. Johannsen die Begleitkommission ein. Sie ersetzt die ehemalige Fachkommission, welche Ende 2015 aufgelöst wurde. Die Begleitkommission dient der Vernetzung und dem offenen Gedankenaustausch zu Berufs- und Fachfragen. Zusätzlich steht sie dem Eingewiesenenrat als Ansprechgremium zur Verfügung.

Die Begleitkommission setzt sich aus aktuellen oder ehemaligen Akteurinnen und Akteuren des Straf- und Massnahmenvollzugs zusammen und verschiedener Berufsgruppen, die in der JVA, der Verwaltung und der Region tätig sind. Im Zentrum stehen dabei die Anspruchsgruppen der JVA.

Ab 2018 tagte die Begleitkommission in der Regel zweimal jährlich. Sie liess sich jeweils durch den Direktor und die Geschäftsleitungsmitglieder über aktuelle Entwicklungen informieren. Folgende Themen wurden im Rahmen der Sitzungen ausführlicher diskutiert:

- Angebot und Entwicklungsmöglichkeiten der JVA St. Johannsen: Die Begleitkommission diskutierte die Ausgangslage der JVA, ihre Rolle im politischen Prozess und ihren Platz in der Vollzugskette, Schnittstellen mit anderen Organisationen, die Diversifizierung des Angebots sowie neue Angebote zum Beispiel für ältere Eingewiesene.
- Nähe und Distanz: Die Begleitkommission diskutierte im Rahmen eines vertiefenden Workshops die zentrale Thematik von Nähe und Distanz, also Haltungs- und Verhaltensregeln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Fazit der Diskussion: die Thematik muss immer wieder sowohl in Einzelgesprächen mit Eingewiesenen aufgenommen werden, andererseits müssen aber auch Gefässe zur Verfügung stehen, in welchen die Thematik vertieft diskutiert werden kann.

Es ist vorgesehen, dass die Begleitkommission den Eingewiesenenrat trifft. Leider war das bisher nicht möglich, weil sich bei zweimaligen Neuwahlen zu wenige Eingewiesene zur Verfügung stellten.

Dank

Die Arbeit in der Begleitkommission ist spannend und erlaubt es den Mitgliedern, ihre Erfahrungen einzubringen und – als Unterstützung der Geschäftsleitung – eingebrachte Themen zu reflektieren. Gerne danke ich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr sichtbares Engagement für die Eingewiesenen! —



Regula Mader
Präsidentin Begleitkommission (bis Ende 2019)



DIE JUSTIZVOLLZUGSANSTALT ST. JOHANNSEN

Auftrag

Die JVA St. Johannsen dient als offenes Massnahmenzentrum der Behandlung von 80 psychisch belasteten oder suchtkranken Straftätern. Die Massnahme soll den Eingewiesenen helfen, zu einem eigenverantwortlichen und deliktfreien Leben zu finden.

Das Angebot der JVA St. Johannsen umfasst die Behandlung von Eingewiesenen nach:

- Art. 59 StGB: stationäre Behandlung von psychischen Störungen
- Art. 60 StGB: stationäre Suchtbehandlung
- Art. 63 StGB: Freiheitsstrafen mit vollzugsbegleitender ambulanter Behandlung
- Art. 64 StGB: Verwahrung (nur in Ausnahmefällen)
- Art. 236 StPO: vorzeitiger Massnahmenvollzug

Die JVA St. Johannsen strebt in der Behandlung der Eingewiesenen die Verbesserung der Legalprognose und die Wiedereingliederung in die Gesellschaft an. Nach einem erfolgreichen Behandlungsverlauf ist auch ein Übertritt in eine weniger strukturierte Nachfolgeinstitution möglich.

Bei der Umsetzung dieses Auftrags steht die JVA St. Johannsen für:

- einen stufenweisen, individuellen Massnahmenvollzug mit Übungsfeldern, um die Eingewiesenen auf ihre Freiheit vorzubereiten, und
- eine inter- und transdisziplinäre Arbeitsweise bzw. eine Behandlung mit in sich verschiedenen, sich ergänzenden therapeutischen Sichtweisen.

Die JVA St. Johannsen ist als offene Vollzugseinrichtung konzipiert und verzichtet weitgehend auf technische Sicherheitsvorkehrungen. Innerhalb dieses offenen Rahmens ist das Vollzugskonzept eingebettet.

Das Beurteilen von Fort- und Rückschritten psychisch belasteter Straftäter und das Gestalten einer sinnvollen und individuellen Vollzugsplanung sind anspruchsvolle Aufgaben. Aus diesem Grund sucht die JVA St. Johannsen die enge Zusammenarbeit mit den einweisenden Behörden. Diese ist definiert durch die gesetzlichen Grundlagen, die Richtlinien des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweiz und die Standards des Risikoorientierten Sanktionenvollzugs (ROS).

Gemäss diesen Richtlinien fällt die Vollzugsplanung in die Verantwortung der einweisenden Behörden. Zur Vollzugsplanung gehören die Wahl der Vollzugsinstitution, das Festlegen der Eckdaten der Vollzugsgestaltung, die Durchführung von strafrechtlichen Massnahmen und die Gewährung von Vollzuglockerungen. In die Verantwortung einer Institution wie der JVA St. Johannsen fallen das Erstellen und die Umsetzung des Vollzugsplanes (Art. 75 Abs. 3 und Art. 90 Abs. 2 StGB). Der Vollzugsplan dient somit der Konkretisierung der Vollzugsplanung.

Stufenweiser Vollzug

Um die Eingewiesenen an ihre Entlassung auf Bewährung heranzuführen, erstellt die Vollzugsleitung der JVA St. Johannsen einen Vollzugsplan mit systematischen Öffnungen. Der Vollzug gestaltet sich standardisiert in Stufen und Modulen, die miteinander kombiniert werden können.

Das StGB schreibt vor, dass die Institutionen des Straf- und Massnahmenvollzuges für jeden Eingewiesenen einen individuellen Vollzugsplan erstellen. Um der Individualität jedes Eingewiesenen gerecht werden zu können, bietet die JVA St. Johannsen fünf Vollzugsstufen an:



In der Regel treten die Eingewiesenen in die Grundstufe des offenen Massnahmenvollzugs ein. Wenn seitens der einweisenden Behörden oder der JVA St. Johannsen noch Zweifel bestehen, ob ein Eingewiesener für den offenen Vollzug geeignet ist, ist eine Einweisung in die Beobachtungs- und Triageabteilung (BeoT) möglich. Die BeoT ist eine geschlossen geführte Abteilung mit umfassenden Sicherheitsvorkehrungen, die eine mehrmonatige Abklärung erlaubt. Weil die offen geführte JVA St. Johannsen nur Eingewiesene aufnehmen kann, die sich für diese Vollzugsform eignen, treten Eingewiesene nach Ablauf einer maximal sechsmonatigen Frist entweder in die Grundstufe des offenen Vollzuges über oder werden der einweisenden Behörde zur Verfügung gestellt.

Nach Möglichkeit bewilligen einweisende Behörden nicht einzelne Vollzugsstufen, sondern Gesamtpakete (z.B. Grund-

stufe und die Progressionsstufen A bis C) zur Ausgestaltung. Nur in besonders anspruchsvollen bzw. kritischen Fällen mit erhöhtem Risikopotential bewilligen die einweisenden Behörden die Vollzugsstufen einzeln. Die Gewährung von Vollzugsöffnungen innerhalb einer Vollzugsstufe oder eines Vollzugsmoduls wird an die JVA St. Johannsen delegiert.

Die Modalitäten der jeweiligen Vollzugsöffnungen sind genau bestimmt. In allen Vollzugsstufen sind zudem Öffnungen vorgesehen, die von den einweisenden Behörden separat bewilligt werden müssen. Dazu gehören u.a. Rayonbesuche, die Beaufsichtigung durch externe Vertrauenspersonen wie beispielsweise freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BVD, die Verlängerung von Beziehungsurlauben, mehrtägige externe Freizeitaktivitäten, usw.

Die Gewährung von ganzen Vollzugsstufen und Vollzugsmodulen hingegen liegt in der Verantwortung der einweisenden Behörde. Sobald die Bedingungen für die Gewährung einer weiteren Vollzugsstufe bzw. eines Vollzugsmoduls erfüllt sind, stellt die JVA St. Johannsen der einweisenden Behörde einen entsprechenden Antrag.

Die Vollzugsmodule der JVA St. Johannsen umfassen die Arbeitserprobung (AEP), die Wohnnerprobung (WEP), das Arbeitsexternat (AEX), das Wohnexternat (WEX) und das Wohn- und Arbeitsexternat (WAEX):





Arbeitserprobung (AEP)

Die Arbeitserprobung wird meistens als Vorbereitung für ein Arbeitsexternat geplant und kann von einer Schnupperlehre oder Schnuppertagen bei externen Arbeitgebern bis zu längeren vorübergehenden Anstellungsverhältnissen reichen. Die Urlaubs- und Ausgangsregelungen, Freizeitaktivitäten und Transporte richten sich nach der jeweiligen Vollzugsstufe, in der die Arbeitserprobung bewilligt wurde.

Wohnerprobung (WEP)

Vor einem Übertritt in ein betreutes Wohnsetting oder in eine bereits existierende eigenständige Wohngelegenheit können Schnupperwochen sinnvoll sein. Die Urlaubs- und Ausgangsregelung, Freizeitaktivitäten und Transporte richten sich nach der jeweiligen Vollzugsstufe, in der die Wohnnerprobung bewilligt wurde.

Arbeitsexternat (AEX)

Das Arbeitsexternat sieht die Anstellung eines Eingewiesenen bei einem externen Arbeitgeber, eine Beschäftigung in einer betreuten Arbeitsstätte (2. Arbeitsmarkt) oder einen Schulbesuch vor. Die Urlaubs- und Ausgangsregelungen, Freizeitaktivitäten und Transporte richten sich nach der jeweiligen Vollzugsstufe, in der das AEX bewilligt wurde. In der Regel gelten für ein AEX die Richtlinien des Strafvollzugskonkordates der Nordwest- und Innerschweiz. Damit ein AEX aber auch für Eingewiesene bewilligt

werden kann, bei denen nur beschränkt Vollzugslockerungen möglich sind, kann ein AEX mit einer Progressionsstufe kombiniert werden.

Wohnexternat (WEX)

Das Wohnexternat sieht vor, dass Eingewiesene extern wohnen, aber weiterhin einem internen Arbeitsplatz zugeteilt sind. Sofern ein Eingewiesener nicht in einer anderen Institution wohnt, finden regelmässige Kontrollen und Standortgespräche statt. Bei erfolgreichem Verlauf eines WEX kann die Frequenz der Kontrollen reduziert werden.

Wohn- und Arbeitsexternat (WAEX)

Das Wohn- und Arbeitsexternat sieht vor, dass Eingewiesene extern wohnen und bei einem externen Arbeitgeber angestellt sind. Sofern ein Eingewiesener nicht in einer anderen Institution wohnt und arbeitet, finden regelmässige Kontrollen und Standortgespräche, u.a. mit dem Arbeitgeber, statt. Bei Bedarf sind kürzere Time-Outs in der JVA St. Johannsen möglich.

Das WAEX ist in der Regel das letzte Vollzugsmodul vor der Entlassung auf Bewährung. Um eine gewisse Stabilität der psychotherapeutischen Behandlung zu gewährleisten, erfolgt der Wechsel der Psychotherapeutin oder des Psychotherapeuten bereits im Verlauf des WAEX und nicht erst an dessen Ende. Die Bewährungshilfe wird zunehmend in die Vollzugsplanung mit einbezogen. —

VOLLZUGSLEITUNG

Die JVA St. Johannsen startete mit einer überarbeiteten Broschüre für die Einweisungsbehörden ins neue Jahr. Mit einer französischen Version bemühen wir uns, die JVA St. Johannsen auch den Westschweizer Kantonen näher zu bringen.

Das Jahr 2019 startete die JVA St. Johannsen mit einer Neuauflage der Broschüre zuhanden der Justizvollzugsbehörden. Im März 2014 trat die JVA St. Johannsen erstmals mit dieser Schrift und des darin enthaltenen Konzepts in Erscheinung. In diesem Papier ist festgehalten, wie das Zentrum für offenen Massnahmenvollzug den progressiven Vollzug ausgestaltet, in der Hoffnung, dadurch die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Verantwortungsträgern transparenter und effizienter mitgestalten zu helfen. Mit der Veröffentlichung des sogenannten Stufen-

konzepts verpflichtete sich die JVA St. Johannsen gegenüber ihren Auftraggebern, also gegenüber den Justizvollzugsbehörden, einer bestimmten Vorgehensweise bei der Gewährung von Vollzugslockerungen.

Anlässlich einer «Einweisertagung», die im Januar 2019 stattfand, wurden die Arbeitspartnerinnen und Arbeitspartner über die Neuerung im Konzept der JVA St. Johannsen informiert. Zu dieser Tagung wurden auch die Mitarbeitenden von Justizvollzugsinstitutionen und die forensisch-psychiatrischen Gutachterinnen und Gutachter eingeladen. Da die Änderungen im Konzept marginal ausfielen, diente dieser Anlass insbesondere auch der Vernetzung mit den verschiedenen Playern im Justizvollzug.

In einem weiteren Schritt gelangte die JVA St. Johannsen mit einer ins Französische übersetzten Version an die Kantone des concordat latin. Nach wie vor nimmt die JVA St. Johannsen gerne Eingewiesene aus Französisch sprechenden Kantonen auf. Die Betroffenen müssen aber über ein Mindestmass an Deutschkenntnissen verfügen, damit sie im Behandlungsalltag bestehen und im Rahmen des Gruppenvollzugs interagieren können.



Bestandesentwicklung

	2019	2018	2017	2016	2015
Bestand 01.01.	79	76	75	77	75
Eintritte	20	32	26	24	23
Austritte	29	29	25	26	21
Bestand 31.12.	70	79	76	75	77

Insgesamt präsentierte sich die Anmeldesituation 2019 nicht gerade erfreulich; es gingen einzig 29 Aufnahmegesuche ein. Von diesen Anmeldungen wurden 7 von den zuständigen Justizvollzugsbehörden wieder zurückgezogen. Die Gründe dafür waren vielfältig, aber grundsätzlich nachvollziehbar. Die JVA St. Johannsen lehnte ihrerseits zwei Aufnahmegesuche ab.

Die Anmeldungen bzw. Aufnahmen haben im vergangenen Jahr einen Tiefstand erreicht. Die Mitarbeitenden konnten je nach Aufgabenbereich wegen der tieferen Belegung ihre gewonnene Zeit in die anwesenden Eingewiesenen oder in zusätzliche

Projekte investieren ohne Gefahr zu laufen, damit Überstunden zu generieren. In der Arbeitsagogik hingegen bedeutete die eher tiefe Belegung oft eine zusätzliche Belastung für das Personal. Um Produktionsaufträge fristgerecht erledigen zu können, musste das Personal oft Aufgaben übernehmen, die normalerweise Eingewiesene erledigen.

An dieser Stelle danke ich den Mitarbeitenden für ihren unermüdelichen Einsatz für unseren Behandlungsauftrag und für ihre zusätzliche und mit aller Selbstverständlichkeit nebenbei geleistete Arbeit im Dienste des Justizvollzugs. —



Renata Sargent
stv. Direktorin, Leiterin Vollzug

DER MASSNAHMENVOLLZUG IN ST. JOHANNSEN AUS PERSÖNLICHER SICHT EINES EWIESENEN

Nach einer geraumen Zeit, die ich nun in St. Johannsen und damit im offenen Vollzug verbracht habe, darf ich sagen, dass ich mich hier als Mensch mit (m)einer Vergangenheit professionell konfrontiert sehe und auch als Mensch mit Zukunft wahrgenommen werde. Ich erlebe eine Kultur des Ermöglichens und des Unterstützens, ein Interesse an meinen Fortschritten – mit allen Höhen und Tiefen, die das Zusammenleben in einer Zweckgemeinschaft mit sich bringen, mit allem Verständnis und manchmal auch Missverständnissen, die es in der Arbeit von Menschen (z.B. Therapeut/-innen, Soziotherapeut/-innen etc.) mit Menschen (also uns Eingewiesenen) halt so geben kann. So ist es das Leben, hier drinnen, draussen und überall, wo Mensch auf Mensch trifft.

Durch das konstruktive Klima in St. Johannsen habe ich wieder Vertrauen in mich und meine Ressourcen aufbauen können – was entscheidend ist für einen guten Start in das Leben nach dem Vollzug.

Besondere Highlights waren für mich der Adventsmarkt, den ich zum ersten Mal erleben durfte – mehrmals wurde ich von Besuchenden gefragt, wo denn das Gefängnis sei. Das sagt schon alles. Ebenso fand ich das Bistro im Mehrzweckgebäude während der Altjahreswoche sehr gelungen, das den Eingewiesenen zur Verfügung stand. Es stellte eine ganz tolle Alternative zum Rumhängen nach den Feiertagen dar.

Wenn es um eine kritische Betrachtung von Erlebtem geht, fallen mir vor allem zwei Dinge ein: So verstehe ich nicht ganz, weshalb in einer Institution, die Menschen integrieren möchte, die Eingewiesenen nicht mehr in die Verantwortung genommen werden. Aus meiner Sicht wäre es beispielsweise sinnvoll, wenn die einzelnen Wohngruppen am Wochenende für sich selber kochen müssten – das wäre eine konkrete Vorbereitung auf das Leben draussen (obwohl ich bei dieser Gelegenheit auch anbringen möchte, dass ich das Essen in St. Johannsen hervorragend finde). Ein anderer Punkt ist das Gefühl, dass die Kommunikation bei Regeländerungen manchmal noch verbesserungswürdig wäre. So hält sich seit längerer Zeit hartnäckig das Gerücht, die Abteilung Sicherheit würde die Transporte zu medizinischen Terminen in die nähere Umgebung künftig nicht mehr übernehmen. Eine offizielle Information dazu steht noch aus, und das weckt wiederum ungute Erinnerungen an die Zeiten im geschlossenen Vollzug, als man einfach zur Kenntnis nehmen zu nehmen hatte, wenn etwas anders gehandhabt wurde als sonst. Ich bin aber sicher, dass dies nicht die Absicht der Institution ist – es wäre ein krasser Gegensatz zu der Kultur, die ich in St. Johannsen wahrnehme.



SOZIOTHERAPIE

Die Soziotherapie versteht sich als praktisches Übungsfeld, leistet Sozialarbeit und unterstützt mit ihrer professionellen Beziehungsarbeit nachhaltige Entwicklungsprozesse. Einfach formuliert, aber schwierig umzusetzen: Die Soziotherapeutinnen und -therapeuten, die auf den Abteilungen der JVA St. Johannsen arbeiten, haben einen anspruchsvollen Job. Zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten aus der Morgen- und Abendschicht, was ihnen passiert und womit sie umgehen können müssen.



Markus Cartier
Bereichsleiter Soziotherapie,
stv. Leiter Vollzug

FRÜHSCHICHT

Nach meiner Anfahrt treffe ich noch müde und mit halb geöffneten Augen im Büro ein. Auf dem Tisch sehe ich die Notizen meiner Mitarbeiterin, die am Vorabend den Spätdienst gemacht, die zu erledigenden Pendenzen notiert und die Stimmung auf der Abteilung festgehalten hat. Der Frühdienst beginnt - wie es der Name schon erahnen lässt - um 6.45h. Nach der Öffnung des Korridors gibt es um 7.00h für alle Eingewiesenen zusammen mit mir als diensthabender Person das Frühstück. Während des Frühstücks kontrolliere ich die Anwesenheit der Eingewiesenen.

Bevor die Eingewiesenen zur Arbeit gehen, informiere ich die Eingewiesenen über den bevorstehenden Tag; unter anderem teile ich ihnen mit, wer heute einen Drogentest absolvieren muss. Je nach Wochentag und 20-Minuten Artikeln gibt es bereits viel Witz und etwas zu lachen. Nur am Montag fällt der Start in den Arbeitstag schwer. Da muss ich ab und zu motivieren und helfen, Widerstände zu überwinden.

Zwischen 7.30h und 7.45h meldet sich einer nach dem anderen von der Abteilung ab und bricht zur Arbeit auf. In dieser Stunde sind nebst dem Austausch mit den Eingewiesenen bereits viele andere Dinge erledigt: Wir erhalten beispielsweise Anrufe vom internen Gesundheitsdienst, der Eingewiesene krank meldet, von Arbeitsagogen, die

eine organisatorische Frage stellen oder die Kanzlei, die einen Besuch anmelden will. Der Stift und das Post-IT sind die besten Freunde der Soziotherapie. So geht nichts vergessen! Es ist gut möglich, dass ich nach dem Frühstück zwar im Büro bin und per Telefon schon verschiedene Aufträge erhalten habe, aber zuerst muss ich mir einen Überblick verschaffen. Also zuerst mal sortieren! Der Frühdienst zeichnet sich aus durch seinen abwechslungsreichen Aufgabenfächer: Mahlzeiten bestellen, Natelkontrollen erledigen, Mails beantworten, Journale lesen, Berichte schreiben, Drogentests planen, Kasse nachtragen, Urlaubspässe ausstellen etc. Ein grosser Teil meiner Arbeit besteht darin, mich auf dem Laufenden zu halten: so muss ich den Vollzugsverlauf meiner Eingewiesenen kennen und positive Entwicklungen oder aktuelle Herausforderungen, die andere Mitarbeitende festgestellt haben, festhalten und Massnahmen ergreifen. Das heisst: Akten und Protokolle nachlesen, Anrufe erledigen mit Behörden, Sozialdiensten oder Stiftungen, aber auch intern vernetzt mit den anderen therapeutischen Säulen zusammenarbeiten, absprechen, austauschen, Informationen einholen und pragmatische Lösungen in Einzelfällen finden und irgendwann will noch eine Pause Platz haben!

Michelle Imer



SPÄTSCHICHT

Ich bin auf dem Weg zum Spätdienst, wobei ich nie genau weiss, was mich erwartet! Müsste ich ein Bild malen, würde ich einen Menschen zeichnen, der mit verschiedenen Hüten, Post-It's und Telefonhörern jongliert. In der Übergabe von 13.30h bis 14.30h nehme ich organisatorische Aufgaben vom Frühdienst entgegen, die im Spätdienst noch zu erledigen sind. Es gibt viel zu tun: Auf dem Programm stehen Mails, die geschrieben werden wollen, Anrufe, Sitzungen, Berichte schreiben und gegenlesen, Urlaubspässe vor- und nachbesprechen und ausstellen und vieles mehr. Viel Büroarbeit, aber die Begegnung mit den Eingewiesenen kommt natürlich nicht zu kurz. Wenn nach dem Abendessen die Eingewiesenen mit ihren individuellen Bedürfnissen und manchmal auch energiegeladenen Anliegen auf mich zukommen, sind kommunikative Skills gefragt und ein Hutwechsel: Ich verschaffe allen Gehör, hole gleichzeitig viel Luft und versuche mir im Klaren zu bleiben, dass nicht sofort alles machbar ist. Ich pendle manchmal innerhalb Sekunden zwischen den Rollen des

Konfliktschlichters und Schiedsrichters, vom Tröster zum Motivator, vom Zuhörer zum Kontrolleur, vom Wissensvermittler zum kreativen Animator. Ebenso herausfordernd wie der Rollenwechsel sind auch die verschiedenen Erwartungen, die an mich gestellt werden. Die Eingewiesenen erwarten meist schnelle Lösungen, die ich nicht im Handumdrehen umsetzen kann. Das wiederum bietet neuen Nährboden für Frustration, und ich übe mich in deeskalierendem Verhalten. Gleichzeitig erwarten die Eingewiesenen von mir Präsenz auf der Abteilung, Zeit für ihre Anliegen, aber auch Zeit für Spiel und Spass, was essentieller Bestandteil für die Beziehungsarbeit ist. So zeigt sich dann die kreative Seite unseres Jobs. Freizeitaktivitäten wie Fussballturniere, Bilder malen, Gesellschaftsspiele, Kochgruppen, Musizieren, Kreuzworträtseln und externe Gruppenaktivitäten fördern den Zusammenhalt in der Gruppe und sind wertvolle Erlebnisse für alle Beteiligten!

Michelle Imer

ARBEITSAGOGIK

Arbeit ist nicht das Ziel, sondern der Weg zum Ziel. Sie dient der Strukturierung des Alltages, was in unserem Kontext entscheidend ist. Sinnvolle Arbeit ermöglicht positive Erfahrungen in Form von Wertschätzung und Ausgeglichenheit und ermöglicht Menschen, die aktuell an einem Tiefpunkt in ihrem Leben angekommen sind, einen Blick nach vorne.

Im Bereich Arbeitsagogik in St. Johannsen werden die Eingewiesenen von über 30 Personen gefördert und begleitet, um sie auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten. Fachpersonen aus den verschiedenen, meist handwerklichen Bereichen mit einer arbeitsagogischen Ausbildung und Zivildienstleistende nehmen die interessante Aufgabe wahr und erbringen tagtäglich eine hervorragende Arbeit für die (Wieder-)Eingliederung der Eingewiesenen nach dem Vollzug.

Die unterschiedlich stark vorhandenen Ressourcen, Haltungen und Motivation der Eingewiesenen in Einklang zu bringen ist anspruchsvoll und spannend. Wie in jeder zwischen menschlichen Beziehung geht es zuerst um den Aufbau von Vertrauen. Erst wenn sich die verschiedenen Partner gegenseitig viel zu trauen, kann Befähigung und Förderung stattfinden. Zu Beginn gibt es nur wenig Gemeinsames; der Fortschritt muss manchmal Schritt für Schritt von allen Beteiligten erkämpft werden. Diese personenbezogene Arbeit ist nur schwer messbar, die Fortschritte sind aber offensichtlich. Fast nie geht es nur um die Leistung; sie ist nur eines von verschiedenen Kriterien des Fortschrittes am Arbeitsplatz. Andere Aspekte wie die Zuverlässigkeit, die Integration ins Team spielen eine ebenso wichtige Rolle. Heute wird allgemein erwartet, dass wir jeden Morgen motiviert und engagiert zur Arbeit gehen, unsere Aufgaben pflicht- und qualitätsbewusst wahrnehmen und am Abend müde, aber stolz über das Geleistete nach Hause gehen. Wenn es uns gelingt, dieses Verhalten bei den Eingewiesenen zu erreichen, haben wir einen grossen Schritt hin zur Integration erreicht und wertvolle Arbeit im Sinne der Allgemeinheit geleistet.

Damit wir unserem Auftrag gerecht werden, bedarf es sinnvollen und der Nachfrage entsprechende Aufgaben. Aus diesem Grund verfügt die JVA St. Johannsen über verschiedene Arbeitsplätze in ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen; sie reichen





von der Landwirtschaft über gewerbliche Ateliers bis hin zur Versorgung des Zentrums. Die Arbeitsagogik leistet nicht nur an den internen Betrieb einen wichtigen Beitrag, sie wendet sich auch nach aussen. Mit dem Laden und der Homepage www.be.ch/hannselade können externe Kunden von unseren vielfältigen Angeboten profitieren.

Mit dem Slogan «Dini Idee ... üsi Buez» konnten auch herausfordernde Ideen für und von Kunden umgesetzt werden und neue Auftraggeber gewonnen werden.

Letztes Jahr fanden verschiedene Projektwochen statt, um in den verschiedenen Fachbereichen bei den Eingewiesenen spezifisches Wissen zu fördern. In dieser Zeit sind Eigenverantwortung und Kreativität der Eingewiesenen verstärkt in den Vordergrund gerückt, und es entstanden viele neue Ideen. Die Flexibilität und die Bereitschaft der Mitarbeitenden haben dies möglich gemacht. Nichts entsteht ohne Initiative. Gerne bedanke ich mich an dieser Stelle bei den Mitarbeitenden für ihr Engagement. Ein wichtiger Produktionszweig sind unsere Eigenprodukte. Sie werden bei uns im «Hannselade» verkauft und ermöglichen uns die Teilnahme an externen Anlässen wie z.B. die Gewerbeausstellung in Gampelen, dem Seeländischen Schwingfest in Lyss, an verschiedenen Märkten usw.

Einmal jährlich findet unser traditioneller Adventsmarkt statt, mit welchem wir der Öffentlichkeit den Vollzug näher bringen wollen. Der Markt ist auch für die Eingewiesenen das Highlight des Jahres. An diesem Grossanlass nehmen alle Mitarbeitenden und Eingewiesenen teil und treten für ein paar Stunden aus ihrem Alltag. Die meisten Eingewiesenen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten für diese Zeit in völlig anderen Tätigkeitsfeldern: Eingewiesene versorgen Gäste mit Punsch oder verkaufen Produkte an Ständen, die Leiterin des Psychiatrisch-Psychologischen Dienstes verkauft Holzprodukte, der Bereichsleiter Soziotherapie grilliert Würste. Am letzten Adventsmarkt durften wir als «Premiere» die tatkräftige Unterstützung von Mitarbeitenden des Amtes erfahren. «Herzlichen Dank!»

Willst du für ein Jahr vorausplanen, so baue Reis. Willst du für ein Jahrzehnt vorausplanen, so pflanze Bäume. Willst du für ein Jahrhundert planen, so bilde Menschen.

Tschuang-Tse

Ganz nach dem Motto von Tschuang Tse fördern und unterstützen wir die berufsbegleitende Ausbildung der Arbeitsagogik, um auch für die Zukunft gut gerüstet zu sein. Laufend nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Sparten an den Ausbildungen teil und ermöglichen mit ihren Rückmeldungen

und der Umsetzung des Gelernten, dass unser Betrieb auf dem Laufenden bleibt. Auch von den Eingewiesenen konnten letztes Jahr mehrere Personen eine Ausbildung beginnen, damit sie entsprechend optimal auf das (Arbeits-) Leben nach dem Vollzug vorbereitet sind.

Unterstützende Strukturen

Der Vollzugauftrag wandelt sich stetig. Neuerung und Erneuerung sind notwendig. In der Arbeitsagogik setzen wir sie parallel zum Tagesgeschäft um. Ich kann wahrlich stolz sein auf die Mitarbeitenden, die diese Neuerungen mit viel Engagement und Elan umgesetzt haben. Schliesslich stand nicht wenig auf dem Programm. So wurde zum Beispiel ein neues Software-Tool für das Arbeitsentgelt, ein weiteres für die Eingewiesenenadministration sowie neue Berichtsvorlagen eingeführt, um nur einige von vielen Projekten zu nennen.

Dank

Der Eingewiesenenbestand hat uns 2019 vor einige Herausforderungen gestellt. Der Bestand ist im Vergleich zu anderen JVA zwar nicht wesentlich gesunken; der Tiefstand hat jedoch dazu geführt, dass Mitarbeitende Aufgaben von Eingewiesenen übernehmen und dadurch zusätzliche Einsätze leisten mussten. Dieser Umstand zeigt einmal mehr das Spannungsfeld der Arbeitsagogik: den «Spagat» zwischen den Vollzugs- und dem Produktionsauftrag, der fortlaufend geprüft, organisiert, umstrukturiert und ausgeführt werden muss. Herzlichen Dank an die Mitarbeitenden der Arbeitsagogik, die es verstehen, jeden Tag von neuem gekonnt und motiviert die anstehenden Herausforderungen anzugehen, die gute Zusammenarbeit, die gegenseitige Unterstützung und ganz allgemein für ihre wertvolle Arbeit, die sie täglich zugunsten der JVA St. Johannsen und zum Wohle der Eingewiesenen und der Gesellschaft leisten. —



Marius Pürro
Bereichsleiter Arbeitsagogik

PSYCHIATRISCH-PSYCHOLOGISCHER DIENST (PPD)

Das Aufgabenspektrum des PPD mit fortgeführter delikt- und störungsorientierter Einzel- und Gruppenbehandlung sowie gegebenenfalls psychopharmakologischer Behandlung der Eingewiesenen mit dem übergeordneten Ziel der Verbesserung der Legalprognose wurde 2019 mit der Konsolidierung der Fallkonzeption und der konsequenten Berücksichtigung der Auswertungskriterien des Risikoorientierten Sanktionenvollzugs (ROS) im PPD-Verlaufsbericht erweitert. Der PPD zeichnet sich durch die Erfolgsvariablen einer hohen fachlichen Qualität, einer engen vernetzten interdisziplinären Zusammenarbeit mit der Soziotherapie und Arbeitsagogik sowie einer ausgewogenen Risiko- und Ressourcenorientierung aus.

Frischer Wind

Bei zusätzlichen 50 Stellenprozenten und der Kündigung der langjährigen Mitarbeiterin Frau lic. phil. E. Jungo wurden 2019 zwei Stellen neu besetzt. In unserem Team willkommen geheissen haben wir am 1. September 2019 Frau M. Sc. Friederike Biegel und am 1. Oktober 2019 Frau M. Sc. Rebecca Zürcher, womit der PPD eine deutliche Verjüngung erfuhr. Beide Psychologinnen studierten Psychologie an der Universität Bern und bilden sich zur Erlangung des Fachpsychologentitels in Psychotherapie in den Methoden der kognitiven Verhaltenstherapie fort.

Fortbildung

Neben einer regen eigenverantwortlichen fachspezifischen Fortbildung, Supervision und Intervision aller PPD-Mitarbeiter/innen sowie der Vorstellungen der Fallkonzeption im Rahmen der PPD-Fortbildung führte die JVA St. Johannsen auch eine eintägige FOTRES-Schulung mit Herrn Dr. Bernd Borchard durch. Ziel der Veranstaltung war die Erweiterung der inhaltlichen Kenntnisse u.a. zu den Risikoeigenschaften zur Erklärung des Zieldelikts sowie eine technische Einführung zur Verbesserung der Anwendungskompetenz von FOTRES. Abschliessend werteten wir exemplarisch einen internen Fall aus, was wesentlich zum besseren Verständnis von FOTRES beitrug. An der Teamretraite Ende Jahr einigte sich das PPD-Team, die klinisch-idiographische Fallbeurteilung mittels HCR-20 mit Beginn des Jahres 2020 durch die neuste Version 3 abzulösen. Nach einem bereichernden internen Vernetzungsjahr fand am 20. August 2019 als krönender Abschluss der PPD-Teambildungsanlass mit einem Spaziergang durch die Verena-Schlucht und einer Führung in der JVA Solothurn statt.

Kontinuität des Behandlungsangebots

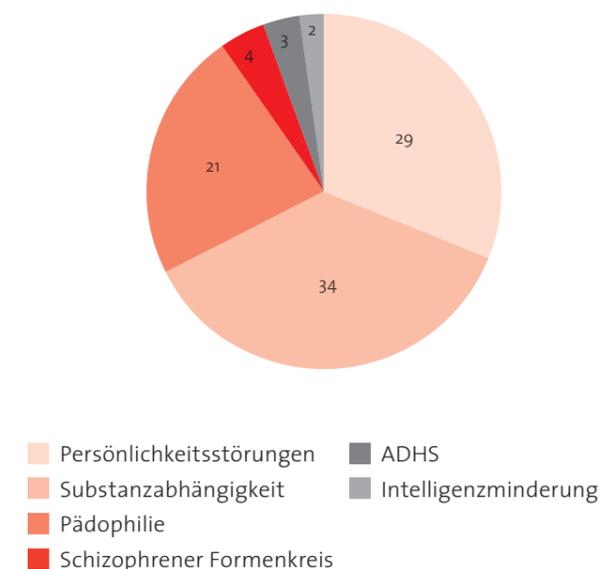
Nach der Einführung der Fallkonzeption mit der jeweils impliziten Entwicklung eines differenzierten Fallverständnisses durch den PPD wurde diese 2019 konsolidiert und strukturell nochmals geringfügig optimiert. Das konstant hohe Arbeitsvolumen mit einem ebensolchen Engagement aller PPD-Mitarbeitenden, wofür an dieser Stelle ein grosses Dankeschön ausgesprochen wird, blieb weiterhin bestehen. Neben der psychotherapeutischen Behandlung der Eingewiesenen im Einzelsetting wurde auch das umfassende Gruppentherapieangebot kontinuierlich durchgeführt (Gruppentherapieprogramm für Menschen mit einer Abhängigkeitsstörung, Psychoedukationsgruppe für Eingewiesene mit erhöhtem Psychoserisiko, R&R2-Gruppe zum Training prosozialer Fähigkeiten, Gruppenprogramm für Männer mit Sexualstraftaten und Forensische Schematherapiegruppe für Gewaltstraftäter mit einer Persönlichkeitsstörung). 2019 wurden zudem wiederum 3 Eingewiesene mit Methadon, 9 Eingewiesene mit Morphin und ein Eingewiesener mit Ketalgin substituiert.

Eingewiesenenpopulation

Die Eingewiesenenpopulation in der JVA St. Johannsen setzt sich schwergewichtig wie in den Vorjahren aus Männern mit den Diagnosen Persönlichkeitsstörung, Substanzabhängigkeit und Pädophilie zusammen. Die 2019 rückläufige Anzahl Eingewiesener mit der Diagnose einer Persönlichkeitsstörung relativiert sich durch die höhere Anzahl von Eingewiesenen mit der Diagnose einer Persönlichkeitsakzentuierung. Weitgehend konstant blieb im Vergleich zum Vorjahr die kleine Gruppe der Eingewiesenen mit den Diagnosen Schizophrenie, ADHS und Intelligenzminderung.

Diagnosen der Eingewiesenen

Stand 31.12.2019



Es sind Mehrfachnennungen möglich (Doppeldiagnosen).



Gabriela Brodmann
Bereichsleiterin
Psychiatrisch-Psychologischer Dienst



Gipsstatue in Bearbeitung

SICHERHEIT

Die Abteilung Sicherheit besteht seit dem 1. November 2019 aus 16 ausgebildeten Sicherheitsfachleuten. Sie nehmen im Zentrum verschiedene zentrale Kontroll- und Koordinations-tätigkeiten wahr und bilden die Schnittstelle nach innen und aussen.

In den vergangenen Jahren hat die Abteilung Sicherheit immer mehr Aufgaben aus anderen Bereichen übernommen. So führen die Mitarbeiter der Abteilung Sicherheit heute bei den Eingewiesenen Substanzkontrollen durch – eine von mehreren Massnahmen, die die Soziotherapie entlastete, aber die Abteilung Sicherheit zeitlich mehr in Anspruch genommen hat. Auch das Dreischichtensystem und der Anspruch, den Einsatz von privaten Sicherheitsfirmen auf ein Minimum zu begrenzen, hat dazugeführt, dass eine Überprüfung der Arbeitsweise und des Personaletats der Abteilung Sicherheit vorgenommen werden muss.

2019 hat die JVA St. Johannsen ein ganzes Paket realisiert, um die Abteilung Sicherheit zu entlasten. So wurde eine interne physiotherapeutische Versorgung eingeführt, womit ein grösserer Teil externer Fahrten reduziert werden konnten. Weiter führten wir am 1. Mai 2019 ein neues Schichtsystem ein, verschlankten Übergabezeiten und damit die gleichzeitige Anwesenheit von Mitarbeitern. Die grösste Entlastung jedoch brachte die Erhöhung des Mitarbeiterbestandes. Mit dieser Erhöhung ist nicht nur die qualitative Dienstleistung der Abteilung Sicherheit gewährleistet, auf den Einkauf externer Dienstleister kann im Normalbetrieb verzichtet werden. Zudem verfügt die Abteilung Sicherheit nun über etwas Spielraum bei Ausfällen oder nicht

vorhersehbaren Situationen. Dieser Spielraum ist zwar nicht komfortabel und bewegt sich im Bereich von Stunden und wenigen Tagen, aber die Entlastung ist spürbar.

Die Abteilung Sicherheit präsentiert sich heute als vollwertiger Partnerin der drei therapeutischen Säulen. Ich bin der Meinung, dass in den vergangenen Jahren eine beispiellose Professionalisierung stattgefunden hat. Dazu beigetragen haben nicht nur das hohe Qualitätsbewusstsein meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Offenheit zur Kooperation mit anderen Institutionen des Justizvollzugs, sondern auch verschiedene Schulungen, die in der Abteilung Sicherheit stattgefunden haben und mit grossem Interesse verfolgt wurden.

Dank

Gerne danke ich an dieser Stelle meinen Mitarbeitern für ihren Einsatz. 2019 war kein einfaches Jahr. Trotzdem ist es uns gelungen, das qualitative Niveau nicht nur zu halten, sondern sogar noch zu steigern. Ich bin sehr stolz auf meine Equipe und bin überzeugt, dass wir auch künftige Aufgaben zusammen meistern werden. —



Alex Oesch
Abteilungsleiter Sicherheit

RESSOURCEN

Wir beschäftigen uns alle mit der Digitalisierung, sei dies am Arbeitsplatz aber auch im privaten Bereich. Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und bietet Herausforderungen aber auch Chancen. Wenn wir zum Beispiel unsere Neugier bewahren, offen, flexibel und mit einer konstruktiven Einstellung an die unzähligen initiierten Projekte auf Stufe Kanton und Amt, die ein enormes Veränderungspotenzial beinhalten, herangehen, fällt es uns bestimmt leichter, uns neue Fähigkeiten anzueignen und uns auf neue Begebenheiten einzustellen.

Finanz- und Rechnungswesen

Wie letztes Jahr schliessen wir wiederum mit einem besseren Rechnungsergebnis ab als geplant. Detailinformationen finden Sie unter der Rubrik Jahresrechnung 2019. Ein herzlicher Dank geht an das ganze Buchhaltungsteam. Die Abwicklung der Kostgeldverrechnung über das neue GINA-WEB und die Verbuchung

des Arbeitsentgeldes mit HARA konnten erfolgreich implementiert und die entsprechenden Abläufe angepasst werden.

Vor fast zwei Jahren rief das Amt für Justizvollzug eine Arbeitsgruppe ins Leben. Sie sollte das Problem der persönlichen Kosten der Eingewiesenen lösen und die Zuständigkeiten definieren. Die JVA St. Johannsen arbeitete im Projekt mit und setzte 2019 die neuen Prozesse in Kraft. Weiter beschäftigen wird uns der Umgang mit DGA (Digitale Geschäftsverwaltung und Archivierung) und die weitere Umsetzung im Betrieb.

Personaldienst

Nach 4-jähriger Tätigkeit ist unsere Verantwortliche für den Personaldienst in den frühzeitigen Ruhestand getreten. Die gesamte Personalfluktuaton bewegte sich im 2019 in etwa in gleichem Ausmass wie im Vorjahr. Die Rolle des Personaldienstes im Rekrutierungsprozess konnte weiter geschärft und optimiert werden. Diese Arbeiten werden auch im nächsten Jahr weitergeführt. Die Arbeit mit GEVER wurde aufgenommen; es bestehen jedoch noch eine Reihe offener Fragen, die vor der Einführung von GEVER geklärt werden müssen.

ICT

Wir sind dankbar für unseren internen IT Support! Denn wir Mitarbeitende von St. Johannsen sind aus Sicherheitsgründen sehr auf schnelle Dienstleistungen und Problemlösungen angewiesen. ICT-Anwendungen müssen reibungslos und möglichst ohne Unterbruch funktionieren, damit wir unsere vielfältigen Aufgaben so effizient wie nur möglich erledigen können. Unser IT-Support wird tatkräftig von unserer Amtsinformatikstelle unterstützt.

Technischer Dienst

Unser technischer Dienst hat im laufenden Jahr ca. 600 Schadenmeldungen und interne Anträge bearbeitet oder durch interne Arbeitsbereiche bearbeiten lassen. Unvorstellbar, wenn diese Arbeiten von externen Dienstleistern erledigt werden müssten! So schnell, aber auch so nachhaltig wäre dies unmöglich zu leisten. Unserem Brunnenmeister möchte ich für die Wartung und Pflege unserer Wasserversorgung danken. Weiter möchte ich unserem Betriebselektriker danken, der unermüdlich, unaufgeregt und wiederkehrend z.B. Energieoptimierungen umsetzt! Ein spezieller Dank gebührt auch unserem dritten Mitarbeiter des technischen Dienstes, der mit seinem immensen Fachwissen in vielen Bereichen der Haustechnik einen grossen Teil der Schadenmeldungen erledigte.

Raum und Logistik

An einer Optimierung einer Pikettlösung des technischen Dienstes wird seit längerem gearbeitet. Aufgrund der verschiedenen Fachbereiche ist dies keine leichte Aufgabe, aber eine Lösung ist in Sicht.

Auch in diesem Jahr konnten umfangreiche Unterhaltsarbeiten umgesetzt werden. So wurde uns im Dezember die Turnhalle übergeben, und die Umsetzung der Erweiterung des Sicherheitszaunes bzw. Freizeitzone ist weit fortgeschritten. Der Innenhof wurde weitgehend fertiggestellt. Neben vielen kleineren Bautätigkeiten wurde zum Beispiel in den Abteilungen A und B die Lüftungen ersetzt und im Verwaltungsgebäude eine Wasserhärungsanlage eingebaut. Im Rahmen der Energieoptimierung wurden zwei alte Boiler ersetzt und ein dritter umgerüstet, so dass ein grosser Teil des Fernwärmenetzes ausserhalb der Heizperiode abgestellt werden konnte. Auf den Start der Umsetzung der Gesamtsanierung warten wir nach wie vor.

Dank

Ich möchte mich an dieser Stelle bei unseren Partnern vom AGG aber auch bei unseren Architekten und Planern für die konstruktive Zusammenarbeit herzlich bedanken.

Abschliessend wünsche ich uns allen eine gute Portion Humor und Gelassenheit, vor allem bei der Umsetzung der noch kommenden Projekte. —



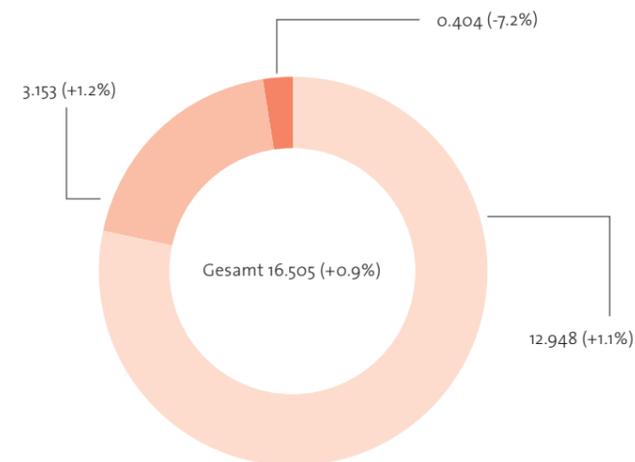
Beat Keller
Bereichsleiter Ressourcen



Jahresrechnung 2019

Aufwand (Vergleich zum Vorjahr)

(in Mio. CHF)



- Personalaufwand
- Sach- und übriger Betriebsaufwand
- Abschreibungen, Interne Verrechnungen

Personalaufwand

Der Personalaufwand ist trotz den kantonalen Lohnmassnahmen im Umfang von +1.5% gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich gestiegen. Es konnten nicht alle Vakanzen umgehend besetzt werden und die Rückstellung für Zeitguthaben hat leicht abgenommen.

Sach- und übriger Betriebsaufwand

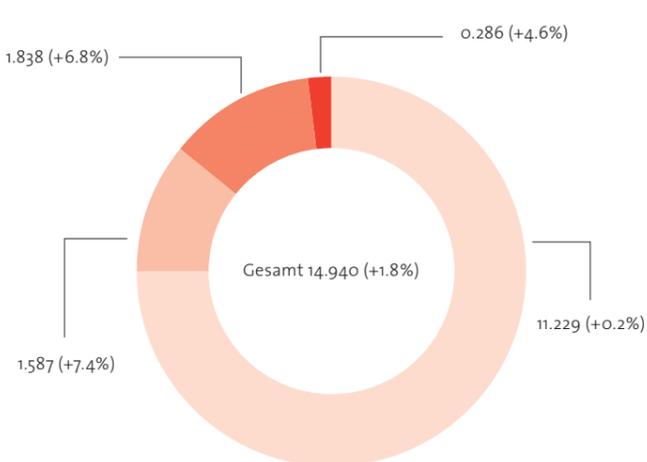
Der Sachaufwand ist ca. 6% tiefer als budgetiert und liegt rund CHF 40'000.00 über dem Vorjahreswert. Gegenüber letztem Jahr sind die Ausgaben bei den Arbeitsentgelten, den Kleider-, Lebensmittel- und Energiekosten leicht angestiegen.

Abschreibungen, Interne Verrechnungen

Der Abschreibungsbetrag ist aufgrund der etwas tieferen Investitionsausgaben weniger hoch als im vergangenen Jahr.

Ertrag (Vergleich zum Vorjahr)

(in Mio. CHF)



- Kostgelder ausserkantonale + Berner Fälle
- Kostgelder BVD
- Verkäufe
- Rückerstattungen, Dienstleistungen, Interne Verrechnungen

Kostgelder

Bei unveränderten Kostgeldtarifen und einer Auslastung von 92% stiegen die gesamten Kostgeldeinnahmen gegenüber dem Vorjahr minim (+ CHF 130'000.00). Dies obwohl der Bestand nach dem Sommer etwas stärker zurückging als erwartet.

Verkäufe

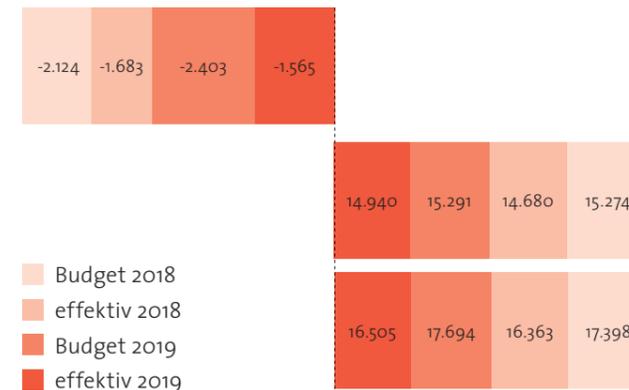
Praktisch sämtliche Produktionsbereiche erzielten höhere Umsätze als in den vorangegangenen Jahren. Somit wurde unser ehrgeiziges Budgetziel sogar leicht übertroffen. Allein im Gewerbebereich erhöhte sich der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 42%!

Rückerstattungen, Dienstleistungen, Interne Verrechnungen

Die Zusatzkosten bei den Kostgeldern sind leicht höher als im letzten Jahr (u.a. Substitution).

Resultat

2019 (in Mio. CHF)



Resultat

Gegenüber dem Vorjahr ist das Betriebsdefizit erfreulicherweise um mehr als CHF 100'000.00 gesunken. Obwohl die gesteckten Ertragsziele nicht vollumfänglich erreicht wurden, konnte diese Verbesserung dank deutlich tieferen Ausgaben (Minus mehr als CHF 800'000.00) erzielt werden.

Investitionsrechnung

Insgesamt wurden neun Investitionen im Betrag von ca. CHF 320'000.00 getätigt. U.a. hat der Sicherheitsdienst sein Transportfahrzeug ersetzt, die Landwirtschaft einen Hoflader sowie einen Viehtransporter gekauft und eines unserer älteren Betriebsfahrzeuge wurde ebenfalls ersetzt. —



Personal

Beförderungen

Wir haben uns über die folgenden Beförderungen gefreut:

- Reto Bitterli, Leiter Dienste Soziotherapie
- Andreas Burri, Stellvertretender Abteilungsleiter BeoT
- Miriam Mocker, Stellvertretende Abteilungsleiterin Abt. A

Dienstjubiläen

Zum Dienstjubiläum in St. Johannsen haben wir folgenden Personen gratuliert:

- 30 Jahre:
 - Lehmann Hans-Ulrich - Mitarbeiter Gewerbe
 - Bitterli Reto - Leiter Dienste Soziotherapie
- 25 Jahre:
 - Häfliger Josef - Mitarbeiter Gewerbe
- 15 Jahre:
 - Tischler Christine - Mitarbeiterin Rechnungswesen
 - Frei Barbara - Mitarbeiterin Garten
 - Kobel Thomas - Leiter Informatik

- 10 Jahre :
 - Rickenbach Michael - stv. Abteilungsleiter Sicherheit
 - Dubach Marc - Mitarbeiter Sicherheitsdienst
 - Hofmann Peter - Mitarbeiter Landwirtschaft
 - Lehmann Marcel - stv. Spartenleiter Gewerbe
- 5 Jahre :
 - Ingold Nils - Soziotherapeut
 - Scheidegger Rudolf - Mitarbeiter Landwirtschaft
 - Kämpfer Daniel - Mitarbeiter Sicherheitsdienst
 - Schumacher Pascal - Leiter Garten
 - Von Gunten Stefan - Soziotherapeut

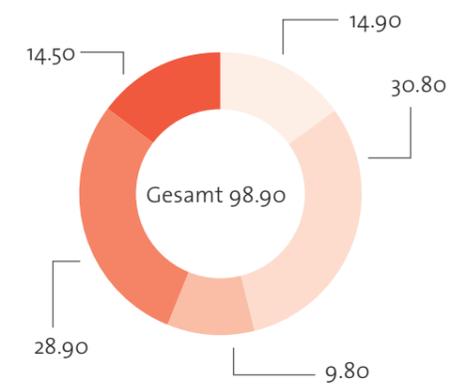
Pensionierung

Zur Pensionierung haben wir folgender Person gratuliert:

- Beatrice Schumacher - Mitarbeiterin Versorgung

Übersicht Stellensituation * (per 31.12.2019)

Stellenetat

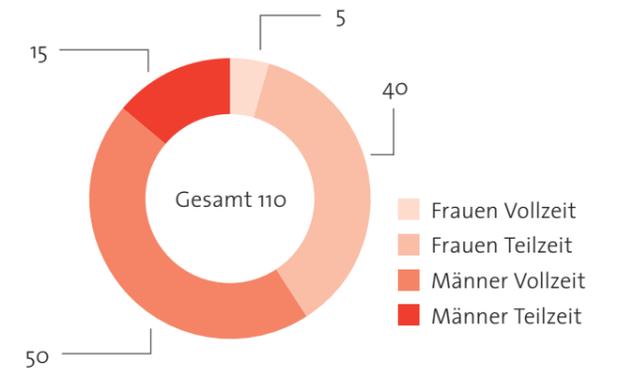


- Direktion / Administration
- Soziotherapie
- PPD + GD
- Arbeitsagogik
- Sicherheit

Fluktuation

Eintritte	12
Austritte (inkl. 1 Pensionierungen)	13

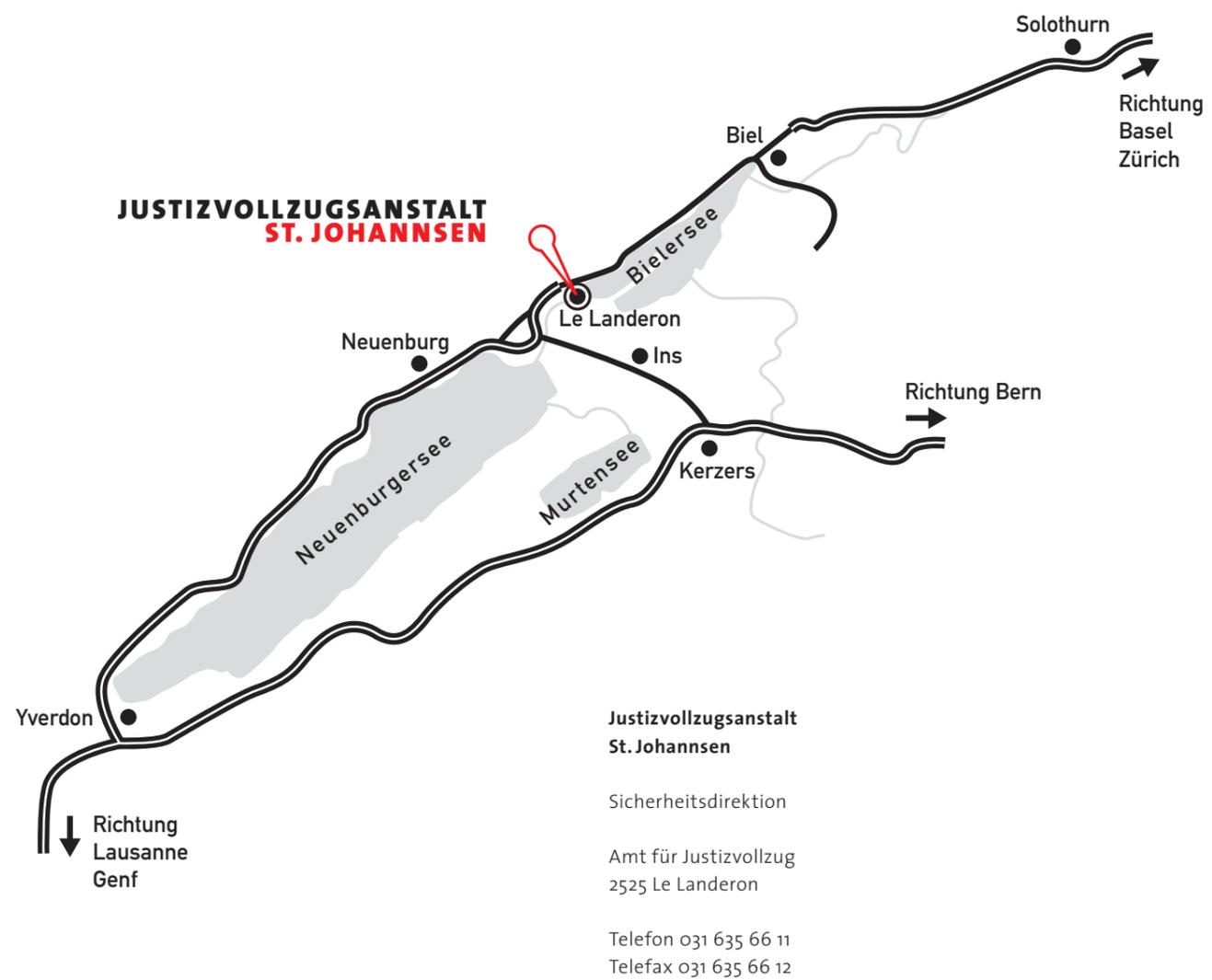
Anzahl MitarbeiterInnen



* Ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Lernende, Seelsorgerin und Seelsorger, und befristete Anstellungen.



SITUATIONSPLAN



**Justizvollzugsanstalt
St. Johannsen**

Sicherheitsdirektion

Amt für Justizvollzug
2525 Le Landeron

Telefon 031 635 66 11
Telefax 031 635 66 12



**Kanton Bern
Canton de Berne**

