Belastungen und Schutzfaktoren im schweizerischen Justizvollzug: Ergebnisse einer Befragung des Personals

ANNA ISENHARDT
Wissenschaftliche Assistentin am Institut für Strafrecht und Kriminologie, Universität Bern

1. Die Bedeutung des Personals für den Justizvollzug 224
2. Eckpunkte der Befragung 225
3. Stressoren und Ressourcen im Arbeitsalltag 228
4. Verteilung von Stressoren und Ressourcen im Schweizer Justizvollzug 230
   4.1. Stressoren und Ressourcen des Arbeitsumfelds und der sozialen Interaktion mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten 230
   4.2. Stressoren und Ressourcen des Aufgabenbereichs und der sozialen Interaktion mit Insassinnen und Insassen 232
5. Die Bedeutung von Stressoren und Ressourcen im Kontext des Schweizer ~~Vollzugs~~ Justizvollzugs 233

Zusammenfassung: Die Mitarbeitenden sind für das Funktionieren der Anstalten und Gefängnisse und die Umsetzung des gesellschaftlichen Vollzugsauftrags von grosser Bedeutung. Auch in der Personalpsychologie und Personalsoziologie geht man immer mehr davon aus, dass die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden einen wichtigen Einfluss auf deren Produktivität und deren Unterstützung für die Organisation, in der sie arbeiten, haben. Dies macht eine Kenntnis der Arbeitsumstände und der Befindlichkeiten der Angestellten so wichtig. Der vorliegende Beitrag gibt einen Einblick in die Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug. Vorgestellt werden Ergebnisse einer gesamtschweizerischen Befragung des Personals. Der Fokus liegt auf denjenigen Faktoren, die aus der Forschung als stressverursachend oder stressvorbeugend bekannt sind.

Résumé: Les collaborateurs jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement des établissements et des prisons, ainsi que dans la mise en œuvre de la mission sociale que représente le mandat d'exécution. Dans le champ de la psychologie et de la sociologie du personnel, on part également du principe que la satisfaction et la santé des collaborateurs influent grandement sur leur productivité et leur investissement au sein de l'organisation dans laquelle ils

travaillent. Il est par conséquent très important de connaître leurs conditions de travail et leur ressenti. La présente contribution donne un aperçu de la situation des collaborateurs de la privation de liberté en Suisse. Les résultats fournis par une enquête réalisée auprès du personnel sur le plan national sont présentés. L'accent est mis sur les facteurs qui, selon l'enquête, engendrent du stress ou permettent de le prévenir.

1. Die Bedeutung des Personals für den Justizvollzug

Die Mitarbeitenden in den Institutionen des Justizvollzugs sind bei der Umsetzung des gesellschaftlichen Vollzugsauftrags von grosser Wichtigkeit. Sie bestimmen durch ihr Handeln, ihre Einstellungen und insbesondere durch Interaktionen mit den Gefangenen wesentlich den Alltag in den Justizvollzugsanstalten und Gefängnissen.

Aufgrund ihrer zentralen Bedeutung ist es wichtig, neben Kenntnis über die Situation der Gefangenen, auch Kenntnis über die Situation des Personals zu haben. Bisher ist in der Schweiz wenig bekannt über die Personen, die in den Institutionen des Schweizer Justizvollzugs tätig sind. Auch wenn einige Kantone und Justizvollzugsanstalten Befragungen ihrer Mitarbeitenden durchgeführt haben, so fehlte doch mindestens eine gesamtschweizerische Sicht.

Diese Situation zu ändern und eine breite Datengrundlage bereitzustellen, war ein Ziel eines vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanzierten Forschungsprojekts.[1] Im Rahmen dieses Projekts wurde eine grossangelegte Befragung der Mitarbeitenden im schweizerischen Justizvollzug durchgeführt, an der sich rund die Hälfte aller Angestellten beteiligt hat.

Die Befragung umfasste eine Vielzahl von Themen, die sowohl für das Personalwesen im Allgemeinen als auch für den Justizvollzug im Speziellen relevant sind. In einem ersten Schritt ging es darum, für die Schweiz als Gesamtes zu schauen, wer eigentlich im Justizvollzug arbeitet. Sind es mehr Männer als Frauen, wie ist die Altersverteilung, ~~und~~ in welcher Art von Vollzugsform (offen, geschlossen, Massnahmenvollzug, Strafvollzug, Gefängnis, Arbeitsexternat, Psychiatrie oder Jugendheim) sind die Mitarbeitenden jeweils beschäftigt und in welchem Aufgabenbereich. In einem zweiten Schritt ging es darum, die tägliche Arbeit und wie diese von den Mitarbeitenden

---

1 Hostettler, Ueli und Monica Budowski. 2010. Sicherheit – Alltag des Strafvollzugspersonals: Eine Studie zu Dispositiven, Praxis, Diskursen und Einstellungen im geschlossenen Strafvollzug der Schweiz. Schweizerischer Nationalfonds (SNF) Grant # 130375. Siehe http://p3.snf.ch/project-130375.

erlebt wird, zu beleuchten. Wie wird zum Beispiel die Zusammenarbeit bewertet, wie die Arbeit mit den Gefangenen eingeschätzt, wie wird mit Regelverstössen umgegangen und wie die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin beurteilt. Darüber hinaus wurden einige zentrale Arbeitseinstellungen, wie Arbeitszufriedenheit, Commitment, Einstellungen gegenüber den Gefangenen sowie das persönliche Wohlbefinden und Burnoutrisiko erhoben.

Die Ergebnisse der Studie sind inzwischen umfänglich ausgewertet und entsprechend aufbereitet worden.[2] Der vorliegende Beitrag enthält einige ausgewählte Ergebnisse dieser Gesamtauswertung. Der Fokus liegt insbesondere auf denjenigen Faktoren, die aus der Forschung als Stressoren und Ressourcen bekannt sind. Nachdem zunächst die Eckpunkte der Befragung und die Verteilung der Befragungsteilnehmenden nach u.a. Alter, Geschlecht, Vollzugsform, Konkordaten dargestellt werden, werden im zweiten Teil des Beitrages die eigentlichen Stressoren und Ressourcen behandelt.

2. Eckpunkte der Befragung

Zum Befragungszeitraum, im Jahr 2012, arbeiteten insgesamt 4'217 Personen in einer der 89 in die Befragung einbezogenen Institutionen des Freiheitsentzugs. In den übrigen Institutionen, die vom Bundesamt für Justiz im Jahr 2012 registriert waren, konnten die Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Gründen nicht befragt werden. Mit Ausnahme von forensischen Psychiatrien und Jugendheimen war es jedoch möglich, den grössten Teil aller Institutionen um Teilnahme anzufragen und auch in die Studie einzubeziehen.

Eine Besonderheit der Studie ist der Einbezug von Mitarbeitenden aus allen Aufgabenbereichen (z.B. Betreuung, Arbeit und Sozialdienste). Bisher wurde auch in internationalen Studien mehrheitlich das Aufsichts- und Betreuungspersonal befragt.

Die Befragung ist als Vollerhebung angelegt; das heisst, dass alle 4'217 Angestellten einen Fragebogen erhalten haben. Davon haben 2'045 einen Fragebogen retourniert. Dies entspricht einer Beteiligung von 48,5 %, die mit ähnlichen Studien in anderen Ländern vergleichbar ist. Die so erhaltene Stich-

---

2 Siehe hierzu Hostettler, Ueli und Anna Isenhardt. 2015. Die Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug. Zentrale Ergebnisse der gesamtschweizerischen Befragung. Information zum Straf- und Massnahmenvollzug – info bulletin, 40 (1):16-20.; Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli.

probe umfasst also fast die Hälfte aller, in den beteiligten Institutionen angestellten Personen. Diese stellen hinsichtlich zentraler Merkmale (u.a. Geschlecht, Alter und Vollzugsform) ein gutes Abbild der Gesamtheit aller Mitarbeitenden dar. Die Anteile sind in der erhaltenen Stichprobe also ähnlich wie bei der Gesamtheit aller Mitarbeitenden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Vergleich zwischen Stichprobe und Gesamtheit aller Mitarbeitenden:[3]

	Stichprobe (in %)	**Gesamtheit (in %)***	**Abweichung in % Stichprobe von Gesamtheit**
Geschlecht			
weiblich	27,8	25,5	2,3 → einrücken
männlich	72,2	74,5	-2,3
Alter			
zwischen 16 und 30	8,5	10,0	-1,5
zwischen 31 und 40	22,3	22,7	-0,4
zwischen 41 und 50	34,7	34,6	0,1 →
zwischen 51 und 60	28,8	27,4	1,4 →
über 60	5,7	5,3	0,4 →
*Vollzugsform***			
Geschlossener Strafvollzug	28,8	24,6	4,2 →
Offener Strafvollzug	18,2	18,1	0,1 →
Massnahmenvollzug	15,0	13,4	1,6 →
Gefängnis/U-Haft/ AuG-Haft	28,8	33,4	-4,6

[3] Tabelle entnommen aus: Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli:15

	Stichprobe (in %)	**Gesamtheit (in %)***	**Abweichung in % Stichprobe von Gesamtheit**
Jugendheim	4,8	5,3	-0,5
Forensische Psychiatrie	2,5	3,2	-0,7
Haftkrankenhaus / Arbeits- /Wohn- + Arbeitsexternat	~~0,6~~ 1,9	~~0,9~~ 2,0	~~-0,3~~ -0,1
Konkordate			
Nordwest- und Innerschweiz	45,0	42,6	2,4 →
Ostschweiz	31,0	27,5	3,5 →
Lateinische Schweiz	24,0	29,9	-5,9
Sprachregionen			
Deutsch	75,3	69,8	5,5 →
Französisch	22,0	26,8	-4,8
Italienisch	2,7	3,4	-0,7
*Anstaltsgrösse***			
Bis 50 Plätze	25,5	26,4	-0,9
Zwischen 51 und 100 Plätzen	23,4	22,0	1,4 →
Mehr als 100 Plätze	51,1	51,6	-0,5 —

* Von vier Institutionen fehlen die Angaben zu Geschlecht und Alter der Mitarbeitenden und somit zu insgesamt 82 Personen.

** Insgesamt 40 Mitarbeitende eines kantonalen Spezialdienstes wurden nicht mitgezählt, da diese nicht einer einzelnen Institution des Freiheitsentzugs zuzuordnen waren. Berechnungsgrundlage daher 4'177 Personen.

Die geringe Ausschöpfungsquote bei forensischen Psychiatrien und Jugendheimen führt dazu, dass die Mitarbeitenden aus diesen Institutionen in der Stichprobe stark untervertreten sind. Dies ~~führt zu~~ geht einher mit einer stark eingeschränkten Repräsentativität für diese Regimetypen. Diese Untervertretung ist nicht dadurch bedingt, dass wenig Mitarbeitende aus diesen Vollzugsformen den Fragebogen beantwortet hätten, sondern dadurch, dass eine Reihe von Institu-

tionen gar nicht erst in die Befragung einbezogen werden konnten. Grund dafür war einerseits, dass die Verantwortlichen nicht erreicht werden konnten, andererseits war es schlicht nicht möglich alle Institutionen zu identifizieren. Um dem Umstand eingeschränkter Repräsentativität der Befragungsteilnehmenden aus diesen Regimetypen gerecht zu werden und einer allfälligen Verzerrung vorzubeugen, sind die Angaben der Mitarbeitenden aus den Jugendheimen und psychiatrischen Kliniken nicht in den Auswertungen enthalten. Eine gesonderte Auswertung der Daten für diese Institutionen ist an anderer Stelle vorgenommen worden.[4]

3. Stressoren und Ressourcen im Arbeitsalltag

In der Arbeitspsychologie und Arbeitssoziologie wird allgemein zwischen Ressourcen und Stressoren unterschieden.[5] Unter Stressoren werden diejenigen Faktoren des Arbeitsumfelds, der Arbeitsaufgaben und der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz zusammengefasst, die Stress bei den einzelnen Arbeitnehmer/innen auslösen können. Sind Mitarbeitende über einen längeren Zeitraum Stressoren ausgesetzt, so ist es sehr wahrscheinlich, dass ihr individuelles Wohlbefinden beeinträchtigt ist. Langzeitstress kann zu reduzierter Arbeits- und Lebenszufriedenheit und zur Entstehung eines Burnouts führen. Auch der Gesundheitszustand kann sich durch Stress verschlechtern. Neben diesen individuellen Folgen kann Arbeitsstress negative Konsequenzen für die Organisation haben, indem u.a. Leistungsdefizite auftreten oder die Bereitschaft reduziert ist, die Ziele der Organisation zu unterstützen (Commitment). Im Justizvollzug sind darüber hinaus Folgen für die Gefangenen und deren Lebensqualität zu erwarten.

Unter Ressourcen wird mehr oder weniger das Gegenteil von Stressoren verstanden. Sie können einen schützenden Effekt ausüben und sind geeignet Stress abzumildern oder zu verhüten. Gemeint sind zum einen Ressourcen,

---

4 Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli:265 ff

5 Siehe hierzu von Rosenstiel, Lutz. 2005. Die Bedeutung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg.). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe: 15-43.; Sonnentag, Sabine und Michael Frese. 2013. Stress in Organizations. In: N. W. Schmitt, S. Highhouse und I. B. Weiner (Hrsg.). Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology. Hoboken: Wiley: 560-592.; Zapf, Dieter und Norbert K. Semmer. 2004. Stress und Gesundheit in Organisationen. In: H. Schuler, N. Birbaumer, D. Frey, J. Kuhl, W. Schneider und R. Schwarzer (Hrsg.). Enzyklopädie der Psychologie, Bd. 3, Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe: 1007-1112.

die (ebenso wie die oben erwähnten Stressoren) durch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld erzeugt werden. Zum anderen sind Ressourcen auch immer individuelle Ressourcen (z.B. Persönlichkeitseigenschaften oder soziale Unterstützung im Privaten), die ebenfalls dazu beitragen Stress auszuhalten und das Gefühl zu vermitteln man käme mit allfälligen Problemen zurecht. Der Fokus des vorliegenden Beitrags liegt vor allem auf der Bedeutung der Ressourcen des organisationalen Umfelds.

Einzelne Faktoren stellen sowohl Stressoren als auch Ressourcen dar, je nachdem, ob sie vom Individuum positiv oder negativ wahrgenommen werden.[6] Stressoren, die im Rahmen des Arbeitsumfelds, der gegenwärtigen Situation in den Organisationen und Betrieben sowie im Rahmen von sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz entstehen können, sind beispielsweise die Über- oder Unterforderung durch die Menge der zu bewältigenden Aufgaben oder deren Inhalte. Negative Beziehungen zu Kolleginnen, Kollegen und/oder Vorgesetzten führen ebenfalls zu Stress. Werden die Beziehungen hingegen als positiv, unterstützend und wertschätzend erlebt, so stellen sie eine Ressource dar, die vor Stress schützen kann. Zudem können ein zufriedenstellender Handlungs- und Zeitspielraum sowie Möglichkeiten der Teilhabe bei Entscheidungen in der Justizvollzugsanstalt, vor negativen Auswirkungen von Stress schützen und der Entstehung von Stress vorbeugen.

Darüber hinaus können auch durch die täglich zu erfüllenden Aufgaben und die Art und Weise wie diese erledigt werden müssen, Stress verursacht werden. Wenig abwechslungsreiche Aufgaben mit häufigen „Leerlaufzeiten" sowie die verbreitete Schichtarbeit können als Stressoren wirken, letztere insbesondere wenn die Erholungszeit zwischen den Arbeitseinsätzen nicht als ausreichend empfunden wird. Speziell im Justizvollzug kann auch eine als negativ erlebte Beziehung zu den Gefangenen als potentieller Stressor betrachtet werden. Freude an den Aufgaben selbst, eine positive Beziehung zu den eingewiesenen Personen sowie eine positive Einstellung gegenüber diesen können Ressourcen darstellen. Ferner kann der Einsatz von angemessenen Arbeitsmitteln und adäquate Sicherheitsschulungen auch in Krisensituationen vor Stress schützen.

v ebenfalls

v hingegen

Internationale Studien konnten zeigen, dass die oben genannten Stressoren und Ressourcen auch im Justizvollzug wirksam sind. So kann beispielsweise eine als positiv erlebte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen dazu beitragen, Stress zu reduzieren. Gemeinsam getragene Verantwortung führt zu höherer Arbeitszufriedenheit, zu einer besseren Zusammenarbeit unter

---

6 von Rosenstiel, Lutz. 2005. Die Bedeutung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg.). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe: 25

Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten und schliesslich auch zu einer besseren Lebensqualität der Gefangenen.[7]

4. Verteilung von Stressoren und Ressourcen im Schweizer Justizvollzug

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Verteilung der genannten Ressourcen und Stressoren im Schweizer Justizvollzug. Diese sind entsprechend ihrer Entstehungsbedingungen getrennt aufgeführt, je nachdem ob ein Stressor oder eine Ressource den Ursprung im Arbeitsumfeld und den sozialen Beziehungen zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten hat oder aber in den eigentlichen Arbeitsaufgaben und der sozialen Interaktion mit Gefangenen.

Um die einzelnen Aspekte des Arbeitsumfelds, des Arbeitsalltags und den Beziehungen zu und Einstellungen gegenüber Gefangenen zu messen, wurde, wenn möglich, auf bereits etablierte, valide Messinstrumente zurückgegriffen. Einen Überblick über die verwendeten Messinstrumente sowie weitere Informationen zu diesen, finden sich in der bereits erwähnten Gesamtauswertung der Befragung.[8]

4.1. Stressoren und Ressourcen des Arbeitsumfelds und der sozialen Interaktion mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten

Insgesamt wird das Arbeitsumfeld, welches insbesondere von den Arbeitsbeziehungen und der Art und Weise wie ein Betrieb geführt wird, geprägt ist, von der Mehrheit der Befragten positiv bewertet (siehe Tabelle 2). So äussert der grössere Teil der Befragten (64,9 %) Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten. 24,9 % der Befragten sind teilweise zufrieden und teilweise unzufrieden. 10,2 % betrachten sich als nicht zufrieden mit ~~dem Arbeitsumfeld~~ der Beziehung zu ihren Vorgesetzten

---

7 Für einen Überblick zum Stand der diesbezüglichen internationalen Forschung siehe Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli: 49 ff sowie 71 ff

8 Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli.

Ähnliche Werte ergeben sich für den Handlungsspielraum, also für die persönliche Zufriedenheit, das Vorgehen bei der Arbeit selbst bestimmen zu können. Rund ein Drittel der Befragten äussert sich zufrieden mit ihrem Handlungsspielraum. Ein Fünftel (20,5 %) sind teilweise zufrieden und etwa jeder zehnte Befragte äussert Unzufriedenheit mit dem ihm zur Verfügung stehenden Handlungsspielraum.

Weniger als die Hälfte der befragten Mitarbeitenden ist mit den eigenen Partizipationsmöglichkeiten bei Entscheidungen, welche die Anstalt und damit auch die Mitarbeitenden selbst betreffen, zufrieden. 36,5 % der Befragten sind teilweise zufrieden und etwa ein Sechstel ist nicht zufrieden.

Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird hingegen von weniger Befragten als zufriedenstellend bewertet, als die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. Grund dafür ist sicher auch, dass eine Skala verwendet wurde, die nicht nur die Zusammenarbeit repräsentiert, sondern insbesondere auch den Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung in der Arbeitsgruppe erfasst, die so genannte Gruppenkohäsion. Ist die Gruppenkohäsion hoch, ist zu erwarten, dass die Effektivität der Arbeitsausführung gesteigert und Motivationsverlusten vorgebeugt wird. Gleichzeitig sind die Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern von hoher Qualität.[9] Knapp die Hälfte der Befragten (49,6 %) erlebt den Zusammenhalt im Team als gut bzw. zufriedenstellend. Rund ein Drittel ist teilweise zufrieden und 16,3 % schätzt den Zusammenhalt als eher schlecht ein.

Gefragt nach den an sie gestellten Arbeitsanforderungen, haben rund zwei Drittel der Befragten angegeben, diese als genau richtig zu empfinden. Dies gilt sowohl für die Frage nach der Arbeitsmenge als auch nach den Inhalten. Rund ein Drittel der Befragten gibt jedoch an über- oder unterfordert zu sein. Unterfordert sind die Angestellten insbesondere durch die Inhalte ihrer Arbeitsaufgaben. Bei der Arbeitsmenge ist es umgekehrt. Hier ist der Anteil an Personen, die sich überfordert einschätzt grösser als der Anteil an Befragten, die angeben unterfordert zu sein.

---

9 Sturm, Alexandra, Ilga Opterbeck und Jochen Gurt. 2011. Organisationspsychologie. Wiesbaden: VS Verlag: 181

Tabelle 2: Bewertung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsanforderungen (in %)

	Nicht zufrieden	**Teils/ teils**	**Zufrieden**	**Total**
Handlungsspielraum (N=1848)	11,0	20,5	68,5	100,0
Partizipationsmöglichkeiten (N=1861)	17,5	36,5	46,0	100,0
Zusammenhalt unter Kollegen/ Kolleginnen (N=1831)	16,3	34,1	49,6	100,0
Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (N=1848)	10,2	24,9	64,9	100,0
	(Eher) unter-fordert	**Genau richtig**	**(Eher) überfor-dert**	**Total**
Quantitative Arbeits-anforderungen (N=1874)	15,1	66,3	18,6	100,0
Qualitative Arbeits-anforderungen (N=1844)	21,5	67,9	10,6	100,0

4.2. Stressoren und Ressourcen des Aufgabenbereichs und der sozialen Interaktion mit Insassinnen und Insassen

Die Befragten wurden auch zur Qualität ihres Kontakts mit den Gefangenen und den Einstellungen gegenüber diesen befragt (siehe Tabelle 3). Der grösste Teil der Befragten (60,7%) bewertet die Beziehung zu den Gefangenen positiv. 36,0 % beurteilen die Beziehung zu den Gefangenen als neutral und nur 3,3 % als negativ. Hinsichtlich der Einstellung gegenüber den Eingewiesenen ist das Resultat ein wenig anders. 45,3 % der Befragten hat eine neutrale Einstellung und 37,0 % haben eine positive Einstellung gegenüber den Eingewiesenen. Letztere attestieren den Gefangenen somit ein Potential zur positiven Veränderung.

Wenig abwechselungsreiche Aufgaben erleben 32,3 % in leichtem Masse als belastend; 9,6 % als stark belastend. Die Antwort auf die Frage nach den Belastungen durch häufige „Leerlaufzeiten", Zeiten in denen wenig Arbeit

anfällt, ergibt ein ähnliches Bild, auch wenn der Anteil der Mitarbeitenden, der sich mindestens in leichtem Masse durch häufige Pausen beeinträchtigt fühlt, mit 34,8 % geringer ausfällt als der Anteil der Befragten, die angeben monotone Arbeitsaufgaben als Belastung zu erfahren.

Die im Justizvollzug verbreitete Schichtarbeit kann, wie erwähnt, ebenfalls Stress auslösen oder stressverstärkend wirken, insbesondere dann, wenn die Erholungszeit zwischen den Arbeitseinsätzen nicht als ausreichend empfunden wird. 74,7% der insgesamt 963 Personen, die Schichtarbeit leisten, empfinden die Erholungszeit jedoch als ausreichend.

Tabelle 3: Beziehung zu und Einstellung gegenüber Gefangenen, monotone Arbeitsaufgaben und Leerlaufzeiten (in %)

	Starke Beeinträchtigung	**Geringe bis mittlere Beeinträchtigung**	**Keine Beeinträchtigung**	**Total**
Monotone Arbeitsaufgaben (N=1863)	9,6	32,2	58,2	100,0
Häufige Leerlaufzeiten (N=1871)	8,6	26,2	65,2	100,0
	Positiv	**Weder noch**	**Negativ**	
Beziehung zu Gefangenen (N=1812)	60,7	36,0	3,3	100,0
Einstellung gegenüber Gefangenen (N=1871)	37,0	45,3	17,7	100,0

5. Die Bedeutung von Stressoren und Ressourcen im Kontext des Schweizer ~~Vollzugs~~ Justizvollzugs

Dass die oben genannten Stressoren und Ressourcen, namentlich die Zusammenarbeit mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten, Handlungsspielraum, Partizipationsmöglichkeiten, Beziehung zu Gefangenen und Schichtarbeit, auch im Schweizer Justizvollzug für die Zufriedenheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden von Bedeutung sind, hat die Studie von Isenhardt, Hostettler und Young (2014) im Rahmen multipler Zusammenhangsanalysen nachwei-

sen können.[10] Im Rahmen dieser Analysen wurde untersucht, inwieweit die genannten Stressoren und Ressourcen (sowie einige weitere Faktoren) einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, dass individuelle Burnoutrisko und den Gesundheitszustand der befragten Mitarbeitenden haben.

Die Analyse zeigte auf, dass insbesondere der Frage der Beziehung zu Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zukommt. Wird diese positiv erlebt, erhöht sie die Arbeitszufriedenheit und kann dazu beitragen, dass der eigene Gesundheitszustand besser eingeschätzt wird. Wird die Beziehung zu Vorgesetzten hingegen negativ bewertet, ist das Risiko an einem Burnout zu erkranken, erhöht. Beim Burnoutrisiko spielt die Beziehung zu den Gefangenen eine ähnlich grosse Rolle. Beim Gesundheitszustand und der Arbeitszufriedenheit ist der Einfluss der Beziehung zu Gefangenen hingegen eher gering.

Die Arbeitsanforderungen spielen als Einflussstärke auf die Arbeitszufriedenheit und auf das Risiko an einem Burnout zu erkranken ebenfalls eine bedeutende Rolle. Für die Arbeitszufriedenheit ist insbesondere die Unterforderung relevant. Angestellte, die sich nicht unterfordert fühlen, schätzen ihre Arbeitszufriedenheit höher ein. Dies gilt sowohl für die Unterforderung, die durch die fehlende Arbeitsmenge, als auch für Unterforderung, die durch die Inhalte bedingt ist. In Bezug auf das Burnoutrisiko hingegen ist vor allem eine Überlastung, welche durch die Arbeitsmenge provoziert wird, relevant.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden im Ergebnis bedeutender ist, als die Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben und die sozialen Interaktionen mit Gefangenen. Massnahmen zur Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden im Schweizer Justizvollzug könnten somit an diesem Punkt ansetzen und die Arbeitsbeziehungen, Partizipationsmöglichkeiten und den Handlungsspielraums in den Fokus stellen.

---

10 Isenhardt, Anna, Ueli Hostettler und Christopher Young. 2014. Arbeiten im schweizerischen Justizvollzug. Ergebnisse einer Befragung zur Situation des Personals. Reihe KJS, Band 15. Bern: Stämpfli.