

**Bericht über den
praktischen Teil des Modellversuches
„verlängerte Halbgefangenschaft“ in der HG Winterthur**

30. November 1998

Markus Suter

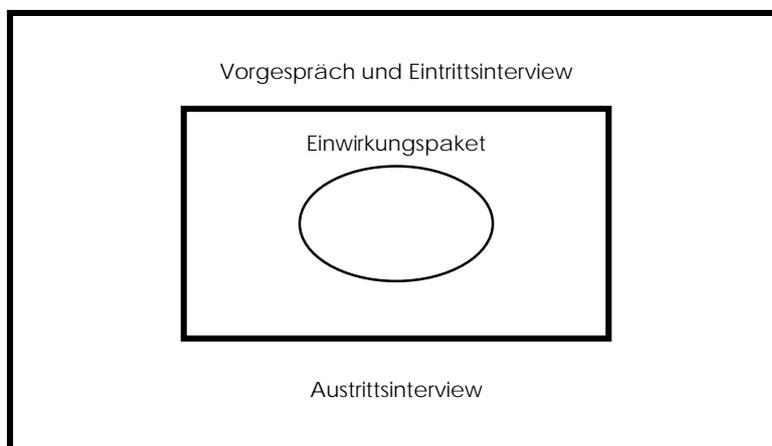
Team HGW

Daniel Helmrich

Mit dem Abschluss der „Einwirkungsphase“ des letzten Kurses im Modellversuch „verlängerte Halbgefangenschaft“ in Winterthur im August / September 1998 regte Dr. E. Weilenmann, Justizdirektion Zürich, an, zuhanden des Bundes einen Bericht zum praktischen Teil einzureichen. Dieser soll sich nicht mit der noch im Gang befindlichen Auswertung durch den aussenstehenden Evaluator beschäftigen oder diese vorwegnehmen, sondern einen Einblick über die gemachten Erfahrungen aus der Sicht der involvierten Mitarbeiter und Spezialisten geben, sowie ein erstes Statement des Auswerters des Modellversuches beinhalten.

Demzufolge befasst sich der folgende Bericht mit den **Eindrücken und Wahrnehmungen aus dem Bereich der Betreuung innerhalb des „Einwirkungspaketes“** und den hier zu machenden Überlegungen. Weiter fließen die subjektiven Eindrücke der Mitarbeiter der HG Winterthur über die 5 Jahre des Modellversuches, sowie strukturelle Besonderheiten und Entwicklungen ein.

Das „Einwirkungspaket“ bildet einen zentralen Bestandteil des Modellversuches. Es ist „umgeben“ von den strukturierten Abläufen vor dem definitiven Eintritt eines potentiellen Teilnehmers und findet seinen deutlichen Abschluss im Austrittsinterview, das dem Teilnehmer neben der Befragung zu persönlichen Daten, Gelegenheit gibt, sich über seine subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen während der Einwirkungsphase zu äussern; die Betreuung endet mit der Entlassung.



Das Einwirkungspaket bestand aus Aktivitäten auf drei Ebenen :

a. körperliche Aktivitäten => Sport und Spiel

b. kreatives Gestalten => Töpfern, Tonbrennen, Malen

c. Gesprächsgruppen

- Gruppe von Teilnehmern mit Alkoholproblemen
- Gruppe von Teilnehmern mit sozialen Problemen unterschiedlichen Ausmasses

a. körperliche Aktivitäten

Im Bereich der körperlichen Aktivitäten konnte für die ersten Kurse Herr M. Bischof von der Forelklinik gewonnen werden, nach seinem Ausscheiden übernahm Frau S. Buttingsrud die Leitung der Gruppe.

Hier ist anzuführen, dass die unterschiedliche konditionelle (auch altersbedingte !) und konstitutionelle Verfassung der Teilnehmer einen wesentlichen Faktor darstellte, der für die inhaltliche Gestaltung der Aktivität immer wieder eine Rolle spielte. So konnten mit grosser Motivation Mannschaftsspiele durchgeführt werden und je nach Gruppenzusammensetzung fand das Schwimmen grossen Anklang. Gegen Ende des Modellversuches wurde deutlich, dass die sportliche Aktivität direkt an die Arbeitszeit angeschlossen, besser akzeptiert wird (weil diskreter abgewickelt, als wenn die Veranstaltung von der HG aus besucht wird). Insgesamt führten leistungsorientierte Betätigungen im Sport eher zu Widerständen bei den Teilnehmern, wohingegen spielerische Elemente sehr positiv aufgenommen wurden. Einen psychodynamischen Aspekt vermag die Tatsache zu vermitteln, dass der durchtrainierte männliche Leiter der Sportaktivitäten (ein bewährter Thriatlon-Läufer) bei den Teilnehmern eher Insuffizienzgefühle und Resignation auslöste, im Gegensatz dazu die weibliche Leiterin stärker durch spielerischen Umgang mit den Teilnehmern für Motivation und Beteiligung sorgen konnte.

b. kreatives Gestalten

In der Begleitung der Modellversuchsteilnehmer durch Fachleute aus dem kreativ-therapeutischen Bereich lösten sich über die ganze Versuchsdauer 3 MitarbeiterInnen ab :

Frau Helen Zehnder, Forelclinik

Herrn Stefan Marti

Herrn Peter Widmer

Gemeinsam lassen sich im Bereich der kreativen Beschäftigung wohl folgende Beobachtungen festhalten : Unabhängig von der Person, die die Aktivität leitete, war das Angebot, eigener innerer Realität durch Malen Ausdruck zu verleihen, für die Teilnehmer eher angstbesetzt und „ungemütlich“. Im Gegensatz dazu wurde die Möglichkeit mit Ton und Lehm zu Formen und zu Brennen immer sehr motiviert und begeistert in Anspruch genommen. Dies führte im Laufe des Modellversuches dazu, der Arbeit mit Ton und dem Brennen der hergestellten Stücke mehr Raum zu geben. Formal war es wichtig, die Gruppengrösse klein zu halten - es wurde in der Regel in 2 Gruppen à 6 Teilnehmer gearbeitet - und den Anlass nur 14-täglich, aber dafür länger anzuberaumen. Viele Teilnehmer haben in diesem Programmteil einen neuen Zugang zu eigenem Können, Potential und Geschicklichkeit entdeckt, der ihnen viel bedeutete, und mit grosser Freude daran teilgenommen.

c. Gruppengespräche

Für die Gruppengespräche wurden die Teilnehmer des Modellversuches nach Problemlagen-Schwerpunkten in zwei Untergruppen aufgeteilt :

1. Teilnehmer mit Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Alkohol (anfänglich geführt durch Dr. Sontheimer, Chefarzt Forelklinik, dann durch ärztliche Mitarbeiter : erst Dr. Schärer, dann Dr. Duffner)

Hier ist festzuhalten, dass immer wieder das Problem der Teilnehmer, sich durch Konfrontation mit ihrer Problematik „Alkohol“ in Form des Besuches eines Kurses, gekränkt zu fühlen, auftauchte. Dies wurde mit gutem Erfolg durch den formalen Ablauf der Veranstaltung (Unterricht und Information) bewältigt, so dass die Teilnehmer in der Regel Bezüge zur eigenen, persönlichen Situation herstellen und spezifische Fragen aufwerfen konnten. Deren Beantwortung durch den Kursleiter führte vielfach zu weiteren Überlegungen und möglicherweise Schritten, um in einen besseren Umgang mit der Problemlage zu gelangen.

2. Teilnehmer mit Schwierigkeiten im psychosozialen Bereich (geführt durch den Psychologen D. Helmrich, lic.phil. I und krankheitshalber vertreten durch den Kollegen Blawatt, PPD, sowie Frau Dr. med. Dagmar Zimmer -Höfler)

Die Gespräche in dieser Gruppe gestalteten sich in den ersten 3 Kursen des Modellversuches auf Grund der heterogenen Gruppenzusammensetzung recht schwierig. Thematisch standen vielfach Probleme im Umgang mit den Strukturen des Strafvollzuges in Halbgefangenschaft und dem „Pendeln“ zwischen Freiheit am Tage und Einrücken am Abend im Vordergrund. Mit der Zeit gelang es, etwas problemorientierter vorzugehen, was letztlich durch eine ausgeglichene Gruppenzusammensetzung erleichtert wurde, insofern, als die soziale und intellektuelle Schere zwischen den Teilnehmern kleiner wurde und damit konkrete Lebensprobleme der Einzelnen im Zentrum der Auseinandersetzung lagen.

Ueber den *Verlauf* ist zu bemerken, dass durch die krankheitsbedingte Abwesenheit (Kurs 6 - 8) des Kursleiters zweimal kurzfristig Vertretungen organi-

sirt werden mussten, was von den Teilnehmern wenig geschätzt wurde, hatten sie sich doch auf „ihren“ Gesprächsleiter eingestellt. Gegen Ende des Modellversuches zeigte sich, wiederum hervorgerufen durch die Veränderung der Gruppenkonstellation (im Sinne einer grösseren Problemdichte beim einzelnen Teilnehmer, verbunden mit einer gewissen Fähigkeit, Probleme auch abstrakt anzusehen und von dort in die konkrete Problemlösung einzusteigen), dass das anfängliche Vorgehen des möglichst offenen Gespräches ohne thematische Vorgaben zu Gunsten eines mit den Teilnehmern besprochenen und gestalteten Kursablaufes verändert werden sollte und wurde .

Die Rolle des Teams der HG Winterthur

In den fünf Jahren des Modellversuches ergab sich eine Entwicklung der Teamsituation : Zum einen waren auch hier deutliche Fluktuationen in der personellen Besetzung zu verzeichnen, zum anderen erhöhte sich der Bedarf nach Betreuungstätigkeit der Mitarbeiter von der Begleitung der Teilnehmer bis hin zu regelrechten Kriseninterventionen :

Ein wichtiger Aspekt des Einwirkungspaketes ist tatsächlich in der *begleitenden und betreuenden Rolle* des Winterthurer Teams, einschliesslich des Abteilungsleiters M. Suter zu sehen. Deren *Kooperationsbereitschaft* stellt nämlich das strukturelle und emotionale Gefäss dar, innerhalb dessen die durch auswärtige Spezialisten geführten Aktivitäten reibungslos ablaufen können. Es erforderte viel Einfühlungsvermögen und Flexibilität des Mitarbeiterstabes der Halbgefangenschaft Winterthur, den äusseren Rahmen für das Einwirkungspaket „sicherzustellen“. Angefangen von der Organisation des pünktlichen Erscheinens der Teilnehmer und deren Motivation für die obligatorischen Veranstaltungen traten ja durch die einzelnen Programmteile immer wieder Konflikte zwischen Insassen und Institution in Erscheinung, deren Bewältigung oft insofern schwierig war, weil sie nicht schlicht durch die Anwendung von Spielregeln gelöst

werden konnten.

Die Mitarbeiter der HG Winterthur haben über ihre „Alltagsfunktionen“ hinaus immer wieder durch ihre intensive „Einzelbetreuung“ von Teilnehmern in Krisen beigetragen,

Probleme zu bewältigen und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Durch den Psychologen begleitete Teamsitzungen bildeten eine Möglichkeit für die Mitarbeiter, ihre subjektiven Wahrnehmungen und Belastungen zu reflektieren und an den konzeptionellen Grundüberlegungen zu orientieren, um dann *gemeinsam* zu praktikablen Lösungen zu gelangen. Hier war es eminent wichtig, auch von Seiten des Konzeptes her - wo nötig - Flexibilität und Realismus zu Gunsten der Vollzugsrealität zu üben und gegensätzliche Haltungen wirklich ausdiskutieren, um konsensuale Strategien im Umgang mit den Teilnehmern des Versuches zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt lag darin, zu verhindern, dass die verständliche Spaltungsbereitschaft der Teilnehmer zwischen „guten Spezialisten“ und „strengem Team“ in der Realität des täglichen Ablaufes zu sehr greift und allenfalls deren Auswirkungen transparent zu machen. Die Integration der verschiedenen Sichtweisen aus Konzeptgrundlagen, Vollzugsalltag und Insassenerleben stellte eine wichtige Basis dar, gegenüber den Teilnehmern des Modellversuches eine gewisse Authentizität und Kongruenz zu leben. Diese führte in zunehmendem Masse im Verlauf des Modellversuches dazu, Vorgänge und Rahmenbedingungen des Strafvollzuges für die Insassen transparent und nachvollziehbar zu vermitteln, was einen bessere Akzeptanz und Bewältigung des Strafvollzuges bewirkte.

Aus heutiger Sicht kritisch anzumerken ist die Tatsache, dass eine gründlichere Teamschulung **vor** Beginn des Modellversuches ein etwas besser vorbereitetes Team in heiklen Situationen unterstützt haben würde.

Spezielle Ereignisse, die den MV beeinflussten

Grundsätzlich ist anzumerken, dass in der Konstellation eines Modellversuches über die beachtliche Länge von 5 Jahren unter den Mitarbeitern eine gewisse „Bindung“ an das Konzept entsteht, auch wenn die Teilnehmer wechseln. Das Konzept des Modellversuches wurde in der intensiven Auseinandersetzung für die Mitarbeiter eine „zweite Heimat“ und für die Teilnehmer stand in der Regel das Privileg im Vordergrund, an der Möglichkeit der verlängerten Halbgefangenschaft teilnehmen zu können. So ergab es sich nur in einem Fall, dass ein Teilnehmer von seinem Recht Gebrauch machte, sich in den geschlossenen Vollzug versetzen zu lassen.

Auf Grund der beschriebenen Einbindung in ein Konzept (Betreuungsmodell) wird nachvollziehbar, dass bestimmte Ereignisse für alle Beteiligten Auswirkungen zeitigen. Dabei sind natürlich die **positiven** Ereignisse zu nennen, wie sie immer wieder in Form guter Gespräche mit den Teilnehmern auftraten, die häufig von Anerkennung und Dankbarkeit gegenüber der Institution, deren Mitarbeitern und dem Konzept im Allgemeinen geprägt waren.

Zu nennen sind jedoch auch **problematische** Ereignisse, die besonders auf die Mitarbeiter, aber auch auf die Teilnehmer eine deutliche Auswirkung hatten und Krisen unterschiedlichen Ausmasses konstellierte:

□ **Insassenbezogen :**

• **Trinkgelage**

Umgehen des Alkoholverbotes ist immer wieder ein Thema in der Halbgefangenschaft. Stärker wird die Verletzung der Hausordnung und der Vertrauensmissbrauch spürbar, wenn Teilnehmer involviert sind, um die man sich im Rahmen des Modellversuches besonders bemüht hat.

- **Einbruch**

Der Einbruch eines Modellversuchsteilnehmers über die Ostertage 1995, an denen die HGW geschlossen war, löste im Team und bei den Teilnehmern heftiges Unverständnis, Verunsicherung und Ängste aus.

- **Teambezogen :**

- **Teamspannungen**

Die Folge waren unter anderem das Aufbrechen latent vorhandener Spannungen im Team, die die Zusammenarbeit teilweise erschwerten und letztlich nur durch Anpassungen in der personellen Zusammensetzung auflösbar wurden.

- **Spaltungen im Team**

Die Spaltungen im Team sind wohl auch als eine Auswirkung der Spaltungstendenzen in der Gruppe der Teilnehmer verstehbar, die bei vermehrt anwesenden Personen mit längeren Strafen zuzunehmen scheinen.

- **Wirkung der Teamsituation auf die Insassen**

Die Teilnehmer des Modellversuches, die doch eine recht lange Zeit in der Institution verbringen, wirken gelegentlich wie ein „Seismograph“ bezüglich der Stimmung im Team. Sie spüren sehr deutlich, ob im Team eine positive Grundstimmung vorherrscht, oder ob Uneinigkeit und Zwist die Oberhand gewinnen. Entsprechend werden die so entstehenden „Schwächen“ des Teams durch die Teilnehmer immer wieder zu missbrauchen versucht, um eigene Vorteile zu erwirken.

- **Kooperationsfragen innerhalb des Teams**

Mit der neuen Teamsituation wurden Kooperationsfragen, die bis dahin praktisch nicht besprechbar waren, thematisierbar und können nun in fruchtbaren Gesprächen geklärt und umgesetzt werden.

Strukturelle Aspekte

Abschliessend soll auf eine - wie uns scheint - spezifische Gegebenheit hingewiesen werden :

Strukturen, wie sie im Strafvollzug gegeben sind, befinden sich *prima vista* immer in einem gewissen Widerspruch zu den Fragestellungen, mit denen sich betreuende Aufgaben zu befassen haben. *Tatsächlich* aber lassen sich die strukturellen Besonderheiten der Vollzugssituation sinnvoll mit den Zielsetzungen einer klientenzentrierten Betreuung verbinden, wenn auf „beiden Seiten“ gewisse Anpassungen sowie eine gewisse Flexibilität gegeben sind.

Bezogen auf den Modellversuch in Winterthur gestaltete sich dies wie folgt :

- **Rigidität der Vollzugsstruktur** : hier mussten Anpassungen bezüglich des Gestaltungsspielraums innerhalb der Institution erfolgen, beispielsweise das Ermöglichen des Einnehmens von Mahlzeiten nach dem Einrücken in einem separaten Raum (nicht auf der Abteilung - Sicherheit !).
- **Vorstellungsrunde** : Mit dem dritten Durchlauf wurde deutlich, dass es für Mitarbeiter und Teilnehmer sinnvoll ist, um die Ausgangslage transparenter zu gestalten, zu Beginn des jeweiligen Kurses eine ca. zwei-stündige Vorstellungsrunde mit allen Teilnehmern, Mitarbeitern und Spezialisten zu veranstalten, in der man sich kennenlernen und allfällige Fragen klären kann.
- **strukturelle Einbindung des Eintrittsinterviews** : Das Eintrittsinterview wurde mit der Zeit nicht mehr extern anberaumt, sondern mit dem Vorgespräch in der Abteilung HGW (ein bis zwei Monate vor Strafantritt) oder spätestens am Eintrittstag in die HGW geführt. Dies ersparte dem jeweiligen Teilnehmer zusätzliche Wege und stellte das Einhalten des Termines einigermaßen sicher.

- **Kriseninterventionen zusammenfassen Spez./ Team** : Bald einmal wurde klar, dass Krisen der Teilnehmer zwar immer wieder durch den Psychologen oder eine andere Fachkraft aufgefangen werden müssen. Andererseits war der zunehmend subtile und gewandte Umgang der Mitarbeiter mit den jeweiligen Krisen eine unabdingbare Voraussetzung, den Teilnehmern in schwierigen Situationen das Gefühl von Zuwendung und Sicherheit zu geben.

Winterthur und Küsnacht im November 1998